

**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR**  
**DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS**  
**CURSO DE PROMOÇÃO A OFICIAL SUPERIOR DA FORÇA AÉREA**  
**2016/2017**



**TII**

**OTIMIZAÇÃO DA GESTÃO DOS CONDUTORES AUTO EM CONTEXTO  
OPERACIONAL VS SEGURANÇA RODOVIÁRIA**

**O TEXTO CORRESPONDE A TRABALHO FEITO DURANTE A  
FREQUÊNCIA DO CURSO NO IUM SENDO DA RESPONSABILIDADE DO  
SEU AUTOR, NÃO CONSTITUINDO ASSIM DOCTRINA OFICIAL DAS  
FORÇAS ARMADAS PORTUGUESAS OU DA GUARDA NACIONAL  
REPUBLICANA.**

**Sandra Cristina Santos Lopes**  
**CAP/TMMT**



**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR**  
**DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS**  
**OTIMIZAÇÃO DA GESTÃO DOS CONDUTORES AUTO**  
**EM CONTEXTO OPERACIONAL VS SEGURANÇA**  
**RODOVIÁRIA**

**CAP/TMMT Sandra Cristina Santos Lopes**

Trabalho de Investigação Individual do CPOS FA 2016/2017

Pedrouços 2017



**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR**  
**DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS**

**OTIMIZAÇÃO DA GESTÃO DOS CONDUTORES AUTO**  
**EM CONTEXTO OPERACIONAL VS SEGURANÇA**  
**RODOVIÁRIA**

**CAP/TMMT Sandra Cristina Santos Lopes**

Trabalho de Investigação Individual do CPOS FA 2016/2017

Orientador: MAJ/TMMA

Nuno Alberto Rodrigues Santos Loureiro

Pedrouços 2017



### **Declaração de compromisso antiplágio**

Eu, **Sandra Cristina Santos Lopes**, declaro por minha honra que o documento intitulado **Otimização da Gestão dos Condutores Auto em Contexto Operacional vs Segurança Rodoviária** corresponde ao resultado da investigação por mim desenvolvida enquanto auditor do **Curso de Promoção a Oficial Superior 2016/2017** no Instituto Universitário Militar e que é um trabalho original, em que todos os contributos estão corretamente identificados em citações e nas respetivas referências bibliográficas.

Tenho consciência que a utilização de elementos alheios não identificados constitui grave falta ética, moral, legal e disciplinar.

Pedrouços, **26 de junho de 2017**

Sandra Cristina Santos Lopes

Assinatura



## **Agradecimentos**

O desenvolvimento deste Trabalho de Investigação Individual só foi possível pela contribuição direta ou indireta, mas de forma voluntária, de todas as pessoas às quais gostaria de expressar o meu agradecimento.

Ao meu orientador MAJOR/TMMA Nuno Loureiro pela sua total disponibilidade, otimismo, entusiasmo e rigor demonstrados neste percurso de elaboração do presente trabalho.

Aos diretores de curso COR/PILAV António Pinto e COR/ENGAER Lourenço da Saúde pelo apoio demonstrado, e a todo o corpo docente e discente deste Instituto Universitário Militar que contribuíram para o meu conhecimento.

A todos os militares que responderam ao questionário, que disponibilizaram do seu precioso tempo para o fazer. Assim como aos camaradas de especialidade que concederam as entrevistas quer durante a fase exploratória como durante a fase analítica, nomeadamente: TCOR/TMMT António Oliveira, CAP/TMMT Rui Cotovio, CAP/TMMT Bruno Prazeres, CAP/TMMT Paulo Dâmaso, CAP/TMMT Carlos Calaixo, CAP/TMMT José Braga, TEN/TMMT Jorge Ramalho, TEN/TMMT Telmo Granjo, ALF /TMMT Pedro Sousa, ASPOF/TMMT João Mendes, ASPOF/TMMT Daniel Santos.

Agradeço ainda ao ALF/PSI Adelino Pereira pela disponibilidade demonstrada no auxílio que me prestou no tratamento estatístico dos dados recolhidos referentes à investigação.

Destaco ainda a minha cara metade, a minha mãe e a família Ferreira por todo o incentivo e as palavras de apoio que nunca se esgotaram ao longo desta caminhada e por terem sido a âncora à qual eu muitas vezes recorri.

E por fim, o eterno agradecimento às pessoas mais importantes da minha vida, às minhas filhas Inês e Marta, que durante este curso foram tantas vezes privadas da minha companhia e boa disposição, das brincadeiras e dos momentos de partilha, que embora algumas vezes não demonstrassem a tristeza da minha ausência outras reclamavam pela minha atenção. Quero que saibam que vos amo mais que tudo no mundo!



## Índice

Introdução .....	1
1. Enquadramento concetual.....	4
1.1. Os condutores militares da FA .....	4
1.2. A Segurança rodoviária .....	5
1.3. Os Riscos psicossociais .....	8
1.4. O Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II) .....	11
1.5. Metodologia da investigação .....	12
2. Riscos psicossociais identificados nos condutores auto da FA .....	15
2.1. Caracterização da amostra .....	15
2.2. Resultados do COPSOQ II .....	17
3. Medidas de mitigação dos fatores de risco .....	22
3.1. Discussão dos resultados .....	22
3.2. Medidas a implementar.....	25
Conclusões.....	27
Bibliografia.....	32

## Índice de Apêndices

Apêndice A — Questionário COPSOQ II:.....	Apd A-1
Apêndice B — Mapa Conceptual.....	Apd B-1
Apêndice C — Resultados em frequências e percentagens dos dados biográficos...	Apd C-1
Apêndice D — Entrevistas aos Comandantes das Esquadrilhas de Transportes .....	Apd D-1

## Índice de Figuras

Figura 1- Pessoal na efetividade de serviço por categoria.....	4
Figura 2 – Tempos máximos de condução e de repouso diário.....	7
Figura 3 – Tempos máximos de condução e de repouso semanal.....	7
Figura 4 – Fatores de Riscos Psicossociais .....	11
Figura 5 – Posto e idade dos condutores da FA .....	15
Figura 6 – Habilitações e tempo de serviço dos condutores da FA.....	15
Figura 7 – Qualificações dos condutores da FA.....	16
Figura 8 – Funções desempenhadas pelos condutores da FA .....	16



## **Índice de Gráficos**

Gráfico 1 - Causas dos Acidentes de Viação na FA.....	6
Gráfico 2 - Tercis das variáveis da versão média portuguesa do COPSOQ II.....	17

## **Índice de Tabelas**

Tabela 1 - Média e desvio padrão - valor mais baixo corresponde a maior exposição .....	18
Tabela 2 - Média e desvio padrão - valor mais alto corresponde a maior exposição .....	19
Tabela 3 - Correlação entre variáveis .....	21



## **Resumo**

A gestão dos condutores auto vs segurança rodoviária, no atual contexto de escassez de recursos humanos na Força Aérea (FA), é cada vez mais difícil, criando constrangimentos ao nível da saúde e bem-estar desses militares.

Assim, através desta investigação pretende-se identificar os riscos psicossociais, relacionados com o trabalho, que afetam os condutores no decorrer das suas funções.

Este estudo tem como principal objetivo analisar se o empenho dos condutores militares da FA, no cumprimento da missão, compromete a segurança rodoviária e, nos casos em que tal se verifique, propor medidas de forma a mitigar os riscos encontrados.

Para isso seguiu-se um raciocínio hipotético dedutivo, apoiado numa estratégia mista, na medida que foram inicialmente utilizados dados quantitativos, através do questionário aos condutores militares da FA, e de seguida uma análise qualitativa, integrando esses resultados com entrevistas semiestruturadas efetuadas aos comandantes das Esquadrilhas de Transportes de dez Unidades da FA, com vista a aprofundar os resultados.

Para avaliar os riscos psicossociais utilizou-se a versão portuguesa do COPSOQ II - *Copenhagen Psychosocial Questionnaire II* (Silva, et al., 2012), e um conjunto de questões para avaliar os fatores biográficos.

A amostra foi constituída por 44 militares com funções de condução de veículos. Verificou-se que estes militares se encontram numa situação de risco intermédio para a saúde em relação à exposição a riscos psicossociais, sendo que a dimensão exigências emocionais foi identificada como situação de risco, exigindo intervenção imediata. Constatou-se ainda que as variáveis com valores intermédios, embora muito próximos dos valores de riscos para a saúde, foram a previsibilidade, a influência no trabalho, as exigências quantitativas, o conflito trabalho-família e o ritmo de trabalho.

Os resultados obtidos são discutidos no contexto da saúde e bem-estar destes militares.

## **Palavras-chave**

Riscos psicossociais, Segurança Rodoviária, Condutores de veículos.





## **Abstract**

*In the current context of shortage of human resources in the Air Force (AF), the management of auto drivers vs. road safety, is increasingly difficult, creating constraints on health and welfare of these military personal.*

*With this investigation, it was intended to identify the psychosocial risks related to work that affect drivers on their day to day duties.*

*This study has as main objective to analyse if the commitment that the military drivers of the AF have in the accomplishment of the mission, compromises the road safety and, propose measures in order to minimize the risks found.*

*This was followed by a hypothetical deductive reasoning, based on a mixed strategy, as quantitative data were initially used, through the questionnaire to AF military drivers, and then a qualitative analysis, integrating these results with semi-structured interviews carried out to the commanders of the Transport Squadrons of ten AF Units, in order to deepen the results.*

*To evaluate psychosocial risks, we used the Portuguese version of COPSOQ II - Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (Silva, et al., 2012), and a set of questions to evaluate the biographical factors.*

*The sample consisted of 44 military personnel with vehicle driving functions It was found that these elements are in an intermediate health risk situation with regard to exposure to psychosocial risks, and the emotional demands dimension was identified as a risk situation, requiring immediate intervention. It was also found that the variables with intermediate values, although very close to the values of health risks, were predictability, influence on work, quantitative requirements, work-family conflict and work rhythm.*

*The results obtained are discussed in the context of the health and well-being of these military personnel.*

## **Keywords**

*Psychosocial Risks, Road Safety, Vehicle Drivers.*



### **Lista de abreviaturas, siglas e acrónimos**

ACT	- Autoridade para as Condições do Trabalho
AESST	- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho
ANSR	- Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária
AT1	- Aeródromo de Trânsito n.º 1
BA1	- Base Aérea n.º 1
BA4	- Base Aérea n.º 4
BA5	- Base Aérea n.º 5
BA6	- Base Aérea n.º 6
BA11	- Base Aérea n.º 11
CA	- Comando Aéreo
CAUT	- Condutor Auto
CAP	- Capitão
CLAFa	- Comando da Logística da Força Aérea
CEMFA	- Chefe Estado Maior da Força Aérea
CFMTFA	- Centro de Formação Militar e Técnica da Força Aérea
Cmdt	- Comandante
COR	- Coronel
COPSOQ II-	<i>Copenhagen Psychosocial Questionnaire II</i>
CPESFA	- Comando do Pessoal da Força Aérea
CPOS	- Curso de Promoção a Oficial Superior
CPSIFA	- Centro de Psicologia da Força Aérea
DGMFA	- Depósito Geral de Material da Força Aérea
DS	- Direção de Saúde
ESENER	- Inquérito Europeu de Empresas de riscos novos e emergentes
EU-OSHA	- <i>European Agency for Safety and Health at Work</i> (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho)
FA	- Força Aérea
EMFA	- Estado-Maior da Força Aérea
ET	- Esquadrilha de Transportes
H	- Hipótese
IGFA	- Inspeção Geral da Força Aérea
MAJ	- Major



MMT	- Mecânico de Material Terrestre
PD	- Pergunta Derivada
PP	- Pergunta de Partida
TAS	- Taxa de Álcool no Sangue
TEN	- Tenente
TII	- Trabalho de Investigação Individual
UAL	- Unidade de Apoio de Lisboa



## **Introdução**

De uma forma geral “Portugal vive hoje uma situação sem paralelo na desestruturação dos serviços públicos em praticamente todas as áreas da atividade do Estado” muito provocado pela “diminuição drástica de recursos humanos” (Presidência do Conselho de Ministros, 2015, p. 4). Também na Força Aérea (FA) se verifica esse decréscimo de recursos, como demonstra o Relatório de Gestão de 2015, onde se constata uma redução dos efetivos de 0,8%, tendo sido a categoria de Praças a mais afetada, cerca de 2,53% face ao ano transato.

Este Trabalho de Investigação Individual (TII) subordinado ao tema “Otimização da gestão dos condutores auto em contexto operacional vs segurança rodoviária”, insere-se num dos objetivos prioritários para a FA, que é a procura da otimização dos recursos que lhe são atribuídos, de forma a aumentar a prontidão operacional (Diretiva Nº 01/09 do CEMFA).

Assim, é de extrema importância investigar de que forma poderão os recursos humanos, existentes, afetos à condução de viaturas na FA, realizar as missões que estão atribuídas às Unidades, sem que para isso comprometam a segurança rodoviária.

Desta forma, este TII revela-se de extrema importância para a FA em geral, para o Estado-Maior da Força Aérea/Divisão de Recursos (EMFA/DIVREC), Comando de Pessoal da Força Aérea/Direção de Pessoal (CPESFA/DP) e em particular para as Unidades da FA.

Esta investigação tem como objeto de estudo as condições de trabalho em que os condutores militares da FA desempenham a missão que lhes está atribuída, confrontando com os riscos psicossociais que daí advêm em oposição com os normativos legais que enquadram a segurança rodoviária.

Embora esta temática seja transversal em toda FA, por constrangimentos quer no prazo quer na dimensão, o âmbito deste TII terá as seguintes delimitações:

- Tempo - a investigação decorrerá no presente;
- Geográficas – a investigação ocorrerá nas Unidades da FA, designadamente: Aeródromo de Trânsito n.º 1(AT1); Base Aérea n.º 1 (BA1); Base Aérea n.º 4 (BA4); Base Aérea n.º 5 (BA5); Base Aérea n.º 6 (BA6); Base Aérea n.º 11 (BA11); Comando Aéreo (CA); Centro de Formação Militar e Técnica da Força Aérea (CFMTFA); Depósito Geral de Material da Força Aérea (DGMFA) e Unidade de Apoio de Lisboa (UAL).

O objetivo geral é investigar se o empenhamento que os condutores militares da FA têm no cumprimento da missão compromete a segurança rodoviária e, nos casos em que tal se verifique, identificar medidas mitigadoras dos riscos encontrados.

Como objetivos específicos pretende-se nesta investigação:



- Caracterizar os condutores militares da FA;
- Identificar os riscos psicossociais a que os condutores militares da FA estão sujeitos;
- Identificar medidas mitigadoras dos riscos identificados de modo a melhorar as condições de trabalho dos condutores militares da FA.

O modelo de análise que sustenta esta investigação é apresentado no Apêndice B.

A investigação segue um raciocínio hipotético dedutivo e tem como base uma estratégia mista (Santos, et al., 2016, pp. 31-32), partindo de uma análise quantitativa que permitirá identificar os riscos psicossociais, mais presentes na população investigada, para uma avaliação qualitativa dos resultados, recolhidos com os seguintes instrumentos de recolha de dados:

- Questionário *Copenhagen Psychosocial Questionnaire II* (COPSOQ II) aplicado a todos os militares da FA que desempenham funções de condução de veículos (Anexo A);
- Entrevistas semiestruturadas efetuadas aos comandantes das Esquadrilhas de Transportes (ET).

O questionário, submetido a um universo de 79 militares com funções de condução, foi respondido por 44 militares, de forma voluntária e anónima, garantindo assim a confidencialidade dos dados, que se constituíram como a amostra de estudo.

O desenvolvimento deste TII é orientado pela seguinte Pergunta de Partida (PP) :

**“Como podem ser minimizados os riscos psicossociais presentes nos condutores militares da FA, garantindo o cumprimento da missão, sem comprometer a segurança rodoviária?”**

À PP estão associadas Perguntas Derivadas (PD):

**PD1 – Como se caracterizam os condutores militares?**

**PD2 – Quais os riscos psicossociais a que estão sujeitos os condutores militares da FA?**

**PD3 – Quais os fatores de risco identificados nos condutores militares da FA?**

Com o objetivo de dar resposta a estas questões foram formuladas três hipóteses (H), que serão testadas ao longo do trabalho:

**H1 – Os recursos humanos são adequados e suficientes.**

**H2 – Os condutores militares da FA evidenciam riscos psicossociais.**

**H3 – Os condutores militares da FA estão sujeitos a sobrecarga, indefinição das funções, à incompatibilidade de conciliar trabalho-família, à deficiente participação na**



**tomada de decisões, à falta de controlo sobre a forma como executam o trabalho e a exigências emocionais.**

O presente relatório é composto por três capítulos.

No primeiro capítulo efetua-se um enquadramento concetual teórico, através da revisão da literatura e apresenta-se a metodologia a seguir.

No segundo capítulo analisam-se os dados recolhidos através do COPSOQ II e das entrevistas realizadas.

No terceiro capítulo avaliam-se e discutem-se, pormenorizadamente, os resultados obtidos, testando as hipóteses e dando resposta às perguntas derivadas e à pergunta de partida.

Conclui-se com um sumário da metodologia empregue e da avaliação dos resultados, salientando os contributos para o conhecimento, materializados em recomendações.



## 1. Enquadramento concetual

A FA tem vindo ao longo das últimas duas décadas a reduzir o efetivo de recursos humanos, provocado inicialmente pelo fim do serviço militar obrigatório, agravada nos últimos anos devido à dificuldade em recrutar militares. Essa situação tem sido transversal nas diversas especialidades da categoria de praças, mas em particular nos militares que têm funções de condução, dificultando o cumprimento em pleno das missões atribuídas às subunidades (Oliveira, 2016). A figura 1, retirada do Relatório de Gestão de 2015 demonstra esse decréscimo de recursos, constata-se uma redução dos efetivos de 0,8%, tendo sido a categoria de Praças a mais afetada, cerca de 2,53% face ao ano transato (FA, 2016).

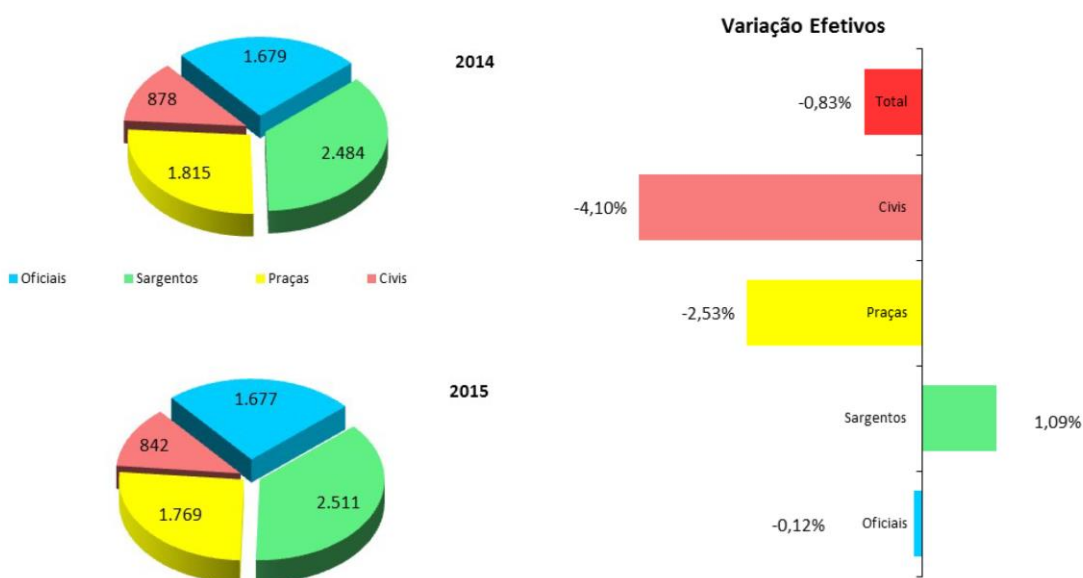


Figura 1- Pessoal na efetividade de serviço por categoria

Fonte: (FA, 2016)

### 1.1. Os condutores militares da FA

São condutores da FA os militares da especialidade CAUT da categoria de praças e compete-lhes “conduzir todos os tipos de veículos automóveis em uso na Força Aérea” (FA, 2016). Desempenham também essas funções os militares da especialidade mecânico de material terrestre (MMT), sendo-lhes incumbido “coordenar e executar as atividades relacionadas com a exploração, instalação, remoção, manutenção, reparação e introdução de modificações em equipamentos terrestres e seus componentes e acessórios, conduzir viaturas auto e operar equipamentos” (FA, 2016). Em ambos os casos, os militares estão integrados numa ET na dependência da Esquadra de Manutenção de Base (EMB) do Grupo de Apoio



(GA) da Unidade. De acordo com a especificidade desta, as funções podem ser diferentes, no entanto, na sua génese os condutores auto têm as seguintes funções: executar missões de condução das diversas categorias que deverão estar habilitados, nomeadamente condução de veículos ligeiros (categoria B), pesados de mercadorias (categoria C), pesados de passageiros (categoria D), pesados com reboque (categoria E) e de transporte de matérias perigosas (ADR); executar o abastecimento e proceder à limpeza das viaturas, providenciando o bom estado de funcionamento; efetuar carga e descarga de mercadorias; integrar escalas de serviço de 24 horas, designadamente de condutor de dia.

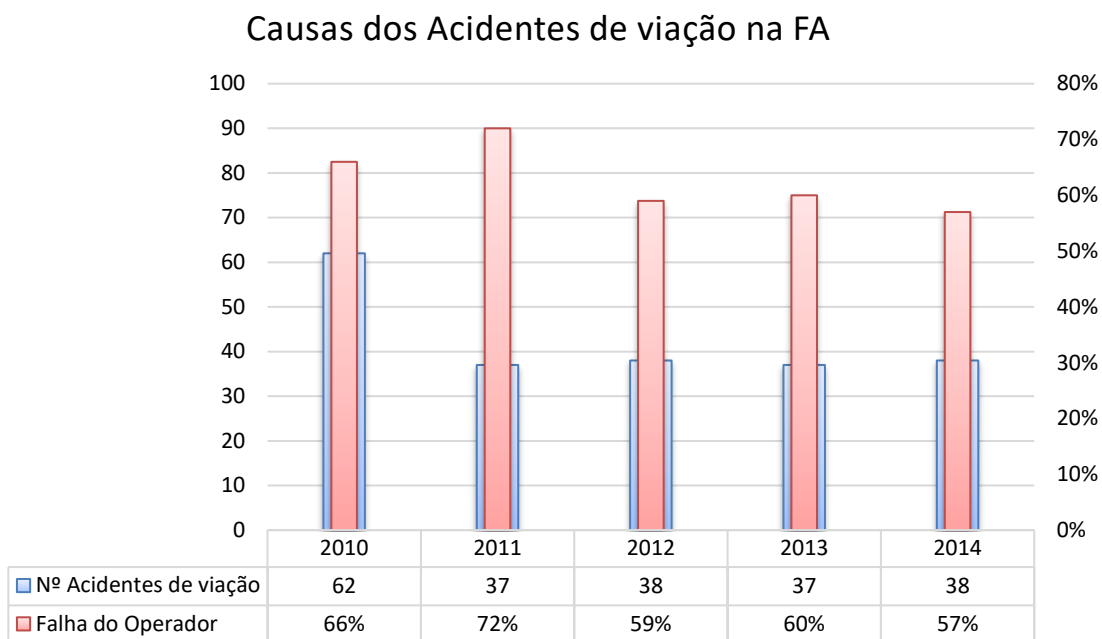
Segundo a FA considera-se missão a “tarefa geral ou restrita que se pretende executada com carácter permanente e respetiva finalidade” (FA, 2010). Quanto ao serviço é “atividade geral e de carácter mediato do militar, que visa a satisfação direta de uma necessidade através da prestação efetiva de trabalho atendendo às funções e ao exercício de competências legalmente estabelecidas” (FA, 2010).

## **1.2. A Segurança rodoviária**

O conceito de segurança rodoviária é usado para se referir a todo um conjunto de medidas, disposições e normas, que existem em torno da circulação de pessoas e veículos, nas ruas e rodovias e que tem a clara missão de prevenção de acidentes de trânsito envolvendo esses aspetos mencionados (ANSR, 2014).

Segundo Costa & Farinha, no artigo da ANSR subordinado ao tema: *O contributo do comportamento para a segurança rodoviária*, consideram que esta assenta em cinco pilares de atuação, designadamente, a infraestrutura, o veículo, o comportamento humano, a gestão do sistema e o socorro à vítima. Sendo o comportamento humano um dos pilares com maior preponderância, verifica-se que existe “um número muitíssimo elevado de acidentes em que as ações e as reações daqueles que nele intervieram tiveram contribuição significativa na sua ocorrência, seja por terem desrespeitado um sinal ou regra de trânsito, ou por, em face de um imprevisto, não terem sabido ou conseguido praticar a manobra que se impunha” (Costa & Farinha, 2010, p. 4). No gráfico 1 constata-se esse facto, pois mais de 50% da tipologia das causas, de acidentes de viação, identificadas pelo Gabinete de Prevenção de Acidentes da Inspeção Geral da FA tem como origem Causas Humanas - falha do operador. Dos comportamentos mais frequentes identificados na origem desses acidentes foram: comportamento inadequado; distração; imprudência; adormecimento na condução e infração ao código da estrada (FA, 2010-2014).





**Gráfico 1 - Causas dos Acidentes de Viação na FA**

**Fonte:** Adaptado pela autora de (FA, 2010-2014)

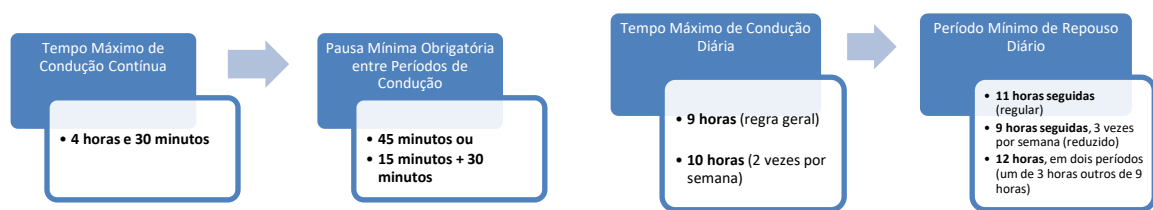
Assim, também no Plano Estratégico Nacional de Segurança Rodoviária 2020 (PENSE 2020), que se encontra em harmonia com o programa internacional “Década para a Segurança no Trânsito 2011-2020” da Organização da Nações Unidas (ONU) foi dada importância ao comportamento humano, designadamente num dos cinco objetivos estratégicos (OE), sendo eles:

- OE 1 - Melhorar a gestão da segurança rodoviária;
- OE 2 - Utilizadores mais seguros;
- OE 3 - Infraestruturas mais seguras;
- OE 4 - Veículos mais seguros;
- OE 5 - Melhorar a assistência e o apoio às vítimas.

Associados a cada um dos OE resultam os objetivos operacionais (OO) que irão culminar nas respetivas ações. Indo de encontro com os pressupostos deste TII destaca-se o OE 2 – utilizadores mais seguros, do qual advêm o OO 5 – desenvolver planos específicos de promoção de comportamentos seguros, que por fim culminam na ação nº 11 – desenvolvimento de um plano nacional de combate à condução distraída e à condução em condições de fadiga (ANSR, 2016).

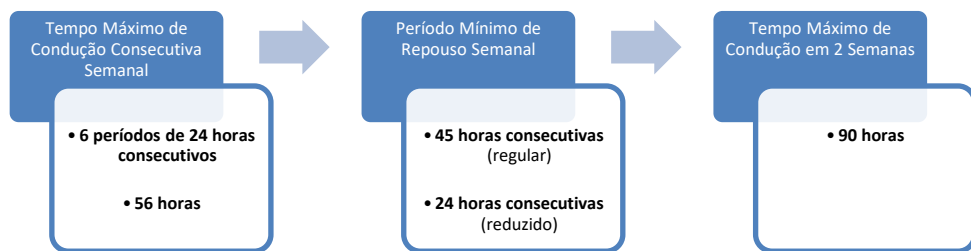
Todavia, na linha de organização e duração do tempo de trabalho, o Decreto-Lei n.º 237/2007, de 19 de junho, harmoniza determinados aspetos no domínio social dos trabalhadores que exercem atividades móveis de transporte rodoviário, em território

nacional, definindo tempos máximos de condução e períodos mínimos de repouso (Figura 2 e 3). Embora a alínea c) do artigo 3.º do regulamento (CE) nº 561/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho da União Europeia, de 15 de março, exceção todos “os veículos que sejam propriedade das forças armadas, ... ou alugados sem condutor por estes serviços, quando o transporte for efetuado em resultado das funções atribuídas a estes serviços e estiver sob o controlo destes”, a FA deverá acautelar situações de risco do âmbito da segurança rodoviária, nomeadamente, no que diz respeito à fadiga.



**Figura 2 – Tempos máximos de condução e de repouso diário**

**Fonte:** (ANTRAM, 2006)



**Figura 3 – Tempos máximos de condução e de repouso semanal**

**Fonte:** (ANTRAM, 2006)

Segundo a Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária (ANSR), a fadiga poderá ser tão ou mais perigosa do que outros fatores, particularmente com o desrespeito do código e regras rodoviárias, tais como o excesso de velocidade, a prática de manobras perigosas, a condução sob efeito do álcool e o uso e manipulação do telemóvel e equipamentos eletrónicos. Poder-se-á afirmar que é menos provável que ocorra um acidente, num condutor que circule em excesso de velocidade, com as suas capacidades em perfeito estado de reação, do que esse mesmo condutor em estado de fadiga a uma velocidade reduzida (ANSR, 2014)

Embora continue a ser muito difícil a identificação e quantificação da fadiga no exercício de condução, assim como a sua relação com as falhas e o acidente, muito já foi estudado. Na União Europeia a fadiga surge como principal fator e causa dos acidentes,



sendo que pelo menos 10% envolvem veículos ligeiros e cerca de 20% envolvem pelo menos um veículo pesado (Costa, 2014).

Outros estudos provaram que os efeitos da fadiga na condução são idênticos aos efeitos provocados pelo excesso de álcool. Ora, a privação de sono de 17 horas corresponde, em média, a conduzir com uma taxa de álcool no sangue (TAS) de 0,50 g/l. Se houver privação de sono de 24 horas, o desempenho motor diminui, sendo equivalente ao observado em indivíduos com uma TAS de 1,0 g/l (Costa, 2014).

Para a FA, a fadiga é uma

“condição caracterizada por uma diminuição da capacidade de trabalho, redução na eficiência do desempenho, perda de força ou capacidade de responder a estímulos, acompanhada por uma sensação de desconforto, desgaste e cansaço. As causas mais frequentes para a fadiga são a alteração do ritmo circadiano, redução do sono, atividade prolongada, tédio, stress ou desgaste físico. A fadiga pode resultar de uma situação específica ou do efeito acumulado de diversas situações. As indicações mais frequentes de uma condição de fadiga são sonolência, dificuldade na concentração, apatia, sentimento de isolamento, vigilância diminuída, problemas na memorização, fixação numa tarefa e aumento de erros na execução” (FA, 2010, pp. 1-6).

O stress relacionado com o trabalho é definido como a interação entre uma pessoa e o seu envolvimento profissional, sendo caracterizado pela consciência de não possuir capacidades para enfrentar as exigências do meio onde se encontra, ou seja, um desequilíbrio entre as solicitações que são feitas à pessoa e os recursos de que dispõe para responder a essas solicitações. É considerado como uma das mais sérias consequências de um ambiente de trabalho negativo em termos psicossociais, até porque os trabalhadores que experimentam um período prolongado de stress no trabalho podem vir a sofrer graves problemas de saúde mental e física (AESST, 2016).

### **1.3. Os Riscos psicossociais**

Importa distinguir os seguintes conceitos: perigo e risco. O primeiro representa uma situação, fonte ou acontecimento que tem o potencial para provocar danos ou perdas, quer em pessoas quer em bens materiais. Quanto ao segundo é considerado o grau de exposição, quer seja humana ou material, a um determinado perigo resultando desse fato uma consequência. Isto é, só existirá risco, se existir exposição a um qualquer perigo (Nunes, 2010).



Quanto aos conceitos: fatores e riscos psicossociais, no relatório sobre “Fatores de Risco/Riscos Psicossociais no Local de Trabalho” promovido pela Direção-Geral da Saúde no Programa Nacional de Saúde Ocupacional, são entendidos fatores psicossociais como as características que se encontram no local de trabalho que possuem capacidade de afetar quer o desenvolvimento do trabalho como a saúde física, psíquica e social do trabalhador, enquanto que riscos psicossociais são todos os aspetos laborais, que estando os trabalhadores expostos, afetam a sua saúde através de mecanismos psicológicos e fisiológicos a que também se enuncia de stress (Pinho, 2015).

Por conseguinte, são fatores de riscos psicossociais as condições de trabalho que estão relacionadas com a organização, a hierarquia, a realização da tarefa e o meio ambiente. Contudo, estas podem ser favoráveis ou prejudiciais à atividade laboral, assim como à qualidade de vida e à saúde dos trabalhadores. Enquanto que no primeiro caso, é fomentado o desenvolvimento pessoal dos indivíduos, no segundo observam-se impactos negativos ao nível da saúde e do bem-estar dos indivíduos. Neste caso, referimo-nos aos fatores de risco psicossociais como fonte de stress ocupacional que têm potencial para causar danos psicológicos, físicos e sociais nos indivíduos (Pinho, 2015).

De acordo com a literatura pode-se dividir os riscos psicossociais em quatro grupos de incidência (Leka, et al., 2003) e (Pinho, 2015):

- a) Riscos Físicos e Fisiológicos, transtornos músculo-esqueléticos e digestivos, manifestações de stress ocupacional potenciando algumas doenças e o agravamento do impacto dessas;
- b) Riscos Comportamentais, considerados os primeiros sinais de stress a aparecer, sendo evidentes com o início ou aumento do consumo de substâncias aditivas (álcool, tabaco e drogas), tendência para o isolamento, negligenciando a sua aparência e o seu trabalho, potenciando o acidente, a agressividade e/ou a violência;
- c) Riscos Psicológicos e Emocionais, manifestados através das alterações emocionais, nomeadamente irritação, cansaço; ansiedade, mau humor, isolamento, fadiga, dificuldade nos relacionamentos, problemas de sono, esquizofrenia, depressão e *Burnout*;
- d) Riscos Cognitivos, demonstrados através das alterações cognitivas, tais como apresentar dificuldade em se concentrar, relaxar, adquirir conhecimento, tomar decisões, apresentando um estado de negativismo.



Também a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST) refere que “os riscos psicossociais decorrem de deficiências na conceção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social tais como stress relacionado com o trabalho, esgotamento ou depressão” (AESST, 2016).

A sobrecarga de horário ou de tarefas, a falta de definição das funções, a deficiente participação na tomada de decisões, a falta de controlo sobre a forma como executa o trabalho e a falta de apoio da parte de chefias e colegas são alguns dos exemplos de condições de trabalho que propiciam os riscos psicossociais (Leka, et al., 2003).

Para uma melhor perceção agrupa-se os fatores de risco em cinco dimensões, designadamente: Exigências Físicas e Psicológicas; Satisfação no Trabalho; Valores no local de Trabalho; Apoio Social e Familiar e por fim Saúde e Bem-Estar como ilustra a Figura 4.

### 1- Exigências Físicas e Psicológicas

<b>Exigências Quantitativas</b>	Aumento da carga de trabalho. Relação entre carga de trabalho e tempo para o realizar insuficiente. Trabalho por turnos. Turnos noturnos. Horário de trabalho inflexível, imprevisível ou longo.
<b>Exigências Cognitivas</b>	Gestão do conhecimento e da capacidade de realizar várias tarefas em simultâneo.
<b>Exigências Emocionais</b>	Aumento da gestão das emoções. Incremento do assédio moral.
<b>Ritmo de Trabalho</b>	Subcarga ou sobrecarga de trabalho. Elevados níveis de pressão relacionadas com tempo e prazos a cumprir.

### 2- Satisfação no Trabalho

<b>Influência no Trabalho</b>	Poder de decisão e autonomia laboral reduzidos. Pouca participação na tomada de decisão. Falta de controlo sobre carga de e ritmo de trabalho.
<b>Possibilidade de Desenvolvimento</b>	Reduzida oportunidade de desenvolvimento de competências e de conhecimento. Sub-promoção ou sobre promoção. Remuneração insuficiente.
<b>Previsibilidade</b>	Informação adequada quer em quantidade quer em tempo para se adaptar às novas situações laborais.
<b>Transparência no Papel Laboral Desempenhado</b>	Ambiguidade e conflito de tarefas. Indefinição do trabalho. Atribuição e responsabilização de tarefas pertencentes a terceiros.
<b>Recompensas</b>	Recebimento de informação detalhada sobre o desenvolvimento da tarefa, permitindo ajustar o desempenho e proporcionando aprendizagem. Falta de reconhecimento no trabalho.
<b>Qualidade de Liderança</b>	Realização de uma gestão de pessoal pouco clara, parcial, pouco democrática e consciente. Motivação e bem-estar são fatores que garantem a qualidade e crescimento pessoal.
<b>Satisfação no Trabalho</b>	Ciclos de trabalho pouco diversificados. Utilização inadequada das competências e habilidades. Equipamento de trabalho inadequado. Fracas condições físicas e ambientais.



### 3- Valores no Local de Trabalho

<b>Confiança Vertical e Horizontal</b>	O ambiente social de trabalho e de confiança entre trabalhadores, colaboradores e superiores hierárquicos deficiente.
<b>Justiça e Respeito</b>	Resolução de conflitos ineficaz. Reduzida gestão na distribuição do trabalho e no tratamento das sugestões.
<b>Compromisso Face ao Local de Trabalho</b>	Envolvimento deficiente do trabalhador na empresa e não no conteúdo do seu trabalho.
<b>Significado do Trabalho</b>	Relação do trabalhador com outros valores ou fins simplesmente instrumentais, designadamente benefícios económicos. Trabalho sem significado

### 4- Apoio Social e Familiar

<b>Conflitos Laborais</b>	Exigências laborais incompatíveis com normas e valores do trabalhador. Conflitos entre colegas.
<b>Apoio Social de Colegas e Superiores</b>	Fraca relação com a hierarquia. Conflitos interpessoais. Elevado grau de competitividade. Ausência de suporte social.
<b>Interação Trabalho-Família</b>	Conflito de exigências e obrigações entre o trabalho e a família. Incompatibilidade entre trabalho e família. Baixo suporte familiar.
<b>Comunidade Social no Trabalho</b>	Interação social restringida. O isolamento físico ou social contribui para o aumento do risco. Baixos níveis de suporte na resolução de problemas e no desenvolvimento pessoal.
<b>Autoeficácia</b>	A realização da tarefa com sucesso depende do esforço individual.

### 5- Saúde e Bem-Estar

<b>Saúde Geral</b>	Perceção sobre o estado da saúde do trabalhador.
<b>Problemas em Dormir</b>	Questões relacionadas com dificuldade em adormecer, ou sono interrompido.
<b>Sintomas Depressivos</b>	A saúde mental é considerada como o núcleo central da qualidade de vida.
<b>Stress</b>	Ambientes de trabalho com horários irregulares. As exigências de trabalho ultrapassam a capacidade do individuo de controlar essas exigências. Exposição a violência ameaças e abusos.
<b>Burnout</b>	Acumulação de fadiga, física e mental. Exaustão mental associada ao ambiente de trabalho.

**Figura 4 – Fatores de Riscos Psicossociais**

**Fonte:** Adaptado pela autora a partir de (Leka, et al., 2003; Neto, 2015; Pinho, 2015)

#### 1.4. O *Copenhagen Psychosocial Questionnaire II* (COPSOQ II)

O questionário COPSOQ II, traduzido, validado e adaptado para Portugal e países de língua oficial portuguesa pela Universidade de Aveiro, é reconhecido internacionalmente e reúne o consenso quanto à sua validade, modernidade e compreensibilidade na avaliação dos fatores psicossociais em contexto laboral. O COPSOQ II é apresentado em três versões distintas: uma versão curta (23 variáveis e 40 perguntas); uma versão média (28 variáveis e 76 perguntas); e uma versão longa (41 variáveis e 128 perguntas). Todos os itens são



avaliados numa escala tipo *likert* de 5 pontos (1-Nunca/quase nunca, 2-Raramente, 3-Às vezes, 4-Frequentemente e 5-Sempre) (Silva, et al., 2012, p. 4).

Neste trabalho foi utilizada a versão média, por se tratar de uma ferramenta, que não sendo excessivamente longa, apresenta-se como instrumento multidimensional mais completo, numa metodologia tripartida que inclui as dimensões/variáveis psicossociais com maior evidência epidemiológica, avaliando indicadores de exposição aos riscos psicossociais e indicadores do seu efeito, nomeadamente a saúde, a satisfação e o stress (Silva, et al., 2012). Da versão média original optou-se por 27 variáveis e 71 perguntas, excluindo a última variável “comportamentos ofensivos” por não ser considerada com relevo para este estudo. Pois, tratando-se de um estudo no seio dos militares da FA os comportamentos ofensivos são enquadrados em sede do foro disciplinar e/ou criminal, através do Regulamento de Disciplina Militar, designadamente por violação do dever de correção e camaradagem, sem prejuízo da sua eventual apreciação à luz do Código de Justiça Militar por abuso de autoridade e insubordinação.

### **1.5. Metodologia da investigação**

O objetivo geral desta investigação é investigar se o empenhamento que os condutores militares da FA têm no cumprimento da missão compromete a segurança rodoviária e, nos casos em que tal se verifique, identificar medidas mitigadoras dos riscos encontrados.

Quanto aos objetivos específicos que se pretende atingir nesta investigação são:

- Caracterizar os condutores militares da FA (universo existente, idade, tempo de serviço, qualificações que possuem para o desempenho de funções e tarefas que lhes estão atribuídas);
- Identificar os riscos psicossociais a que os condutores militares da FA estão sujeitos no desempenho das tarefas realizadas.
- Propor medidas de forma a mitigar os riscos identificados de modo a melhorar as condições de trabalho dos condutores militares da FA.

O modelo de análise desenvolvido, apresentado no Apêndice B, efetua a relação entre os conceitos da investigação, as dimensões e os indicadores, que no domínio concetual contribuem para testar as hipóteses formuladas.

A presente investigação segue um raciocínio hipotético dedutivo e tem como base uma estratégia mista (Santos, et al., 2016, pp. 31-32), partindo de uma análise quantitativa que permitirá identificar os riscos psicossociais, mais presentes na população investigada, para



uma avaliação qualitativa dos resultados, recolhidos com os seguintes instrumentos de medida:

- Questionário aplicado a todos os militares da FA que desempenham funções de condução de veículos (Anexo A), composto por duas partes: a primeira com questões para avaliar os fatores biográficos e socioprofissionais; a segunda com a versão média do COPSQ II que pretende identificar os riscos psicossociais a que esses militares estão sujeitos;

- Entrevistas semiestruturadas efetuadas aos comandantes das ET refletindo opiniões e hábitos do comportamento dos intervenientes, na sua atividade diária.

O questionário foi difundido através dos chefes de serviço aos militares, que utilizaram a plataforma Google para responder às questões, de forma voluntária e anónima, garantindo assim a confidencialidade dos dados.

Segundo a Direção de Pessoal (DP) o universo de militares com funções de condução é de 79, sendo a amostra de 44 militares.

Com base na problemática e tendo em conta a prossecução dos objetivos, o desenvolvimento deste TII é orientado pela seguinte Pergunta de Partida (PP):

**“Como podem ser minimizados os riscos psicossociais presentes nos condutores militares da FA, garantindo o cumprimento da missão, sem comprometer a segurança rodoviária?”**

À PP estão associadas outras, que dela derivaram, e a que se tentou dar resposta com esta investigação, designadas por Perguntas Derivadas (PD):

**PD1 – Como se caracterizam os condutores militares?**

**PD2 – Quais os riscos psicossociais a que estão sujeitos os condutores militares da FA?**

**PD3 – Quais os fatores de risco identificados nos condutores militares da FA?**

Com o objetivo de dar resposta a estas questões foram formuladas três hipóteses (H), que de acordo com a perspetiva de análise adotada, serão testadas ao longo do trabalho:

**H1 – Os recursos humanos são adequados e suficientes.**

**H2 – Os condutores militares da FA evidenciam riscos psicossociais.**

**H3 – Os condutores militares da FA estão sujeitos a sobrecarga, indefinição das funções, à incompatibilidade de conciliar trabalho-família, à deficiente participação na tomada de decisões, à falta de controlo sobre a forma como executam o trabalho e a exigências emocionais.**





Para testar as hipóteses apresentadas recorreu-se à análise dos dados recolhidos junto da DP quanto ao efetivo dos recursos humanos; procedeu-se à inquirição dos condutores militares da FA através do COPSOQ II, de modo a identificar se no desempenho das suas funções estão sujeitos aos riscos psicossociais; e por fim efetuaram-se as entrevistas aos comandantes das ET.

Depois de exposto o enquadramento teórico, no capítulo seguinte serão apresentados os dados recolhidos nesta investigação, identificando desse modo os riscos psicossociais nos condutores militares da FA.



## 2. Riscos psicossociais identificados nos condutores auto da FA

Neste capítulo pretende-se elencar os riscos psicossociais identificados nos condutores auto da FA. Para isso foram disponibilizados *online*, os questionários COPSOQ II, através do *Google Forms* a todos os militares que desempenham funções de condução na FA, durante a semana de 6 a 13 de fevereiro do corrente ano. Os dados foram analisados com recurso à estatística descritiva, utilizando para o seu tratamento o programa estatístico *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS).

### 2.1. Caracterização da amostra

No que diz respeito à caracterização da amostra, (Apêndice C) pode-se afirmar que cerca de 31,8% são Cabo Adjuntos, que a idade predominante é superior a 25 anos (38,6%), como mostra a figura 5.

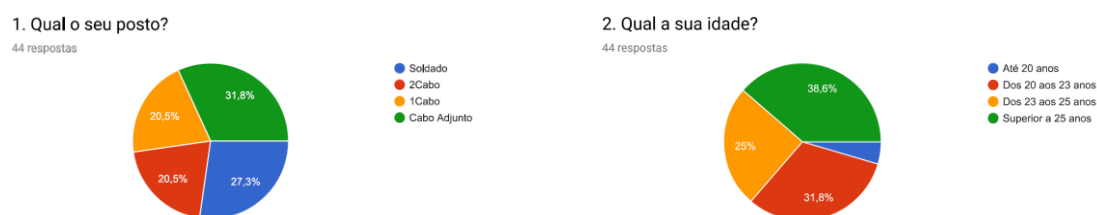


Figura 5 – Posto e idade dos condutores da FA

A formação académica representativa é o 12º ano de escolaridade (70,5%) e quanto ao tempo de serviço existe um equilíbrio nos resultados, cerca de 36,4% possui menos de dois anos de serviço e o mesmo valor para mais de quatro anos de serviço (figura 6).

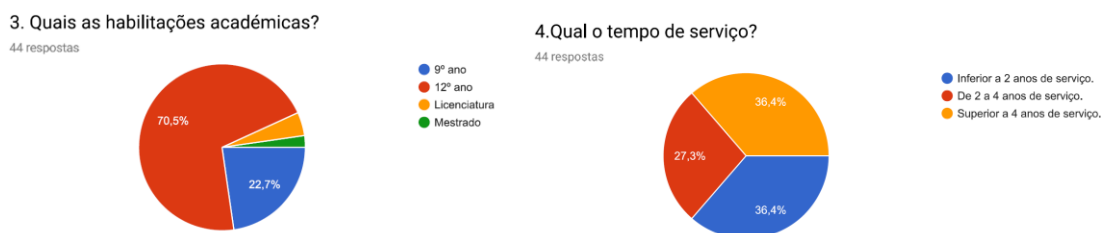


Figura 6 – Habilitações e tempo de serviço dos condutores da FA



No que diz respeito às qualificações a totalidade dos inquiridos possui categoria B (100%) e cerca de 40 militares possuem categoria C (90%). Quanto à categoria D são 36 militares que estão habilitados (81,8%), enquanto que com a categoria E são 22 os inquiridos possuidores dessa habilitação (50%). Contudo apenas oito militares estão habilitados com ADR (18,2%), como mostra a figura 7.

5.Quais as qualificações que possui?

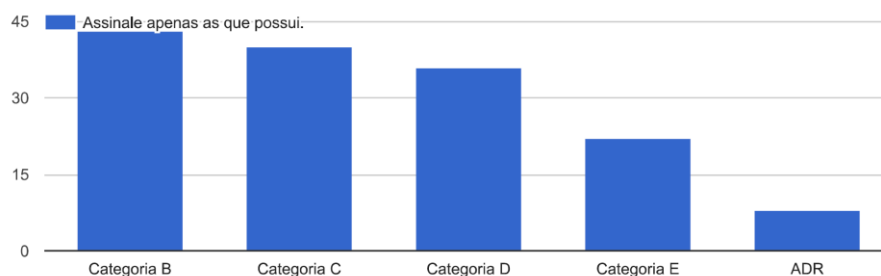


Figura 7 – Qualificações dos condutores da FA

No seguimento da caracterização da amostra, verifica-se que quase a totalidade dos militares (97,7%) desempenham funções de condutor de veículos ligeiros de passageiros. E cerca de 40 inquiridos conduzem veículos ligeiros de mercadorias (90,9%). Em relação à condução dos veículos pesados verifica-se que a distribuição é igual, quer para o transporte de passageiros como de mercadorias (79,5%). Quanto à condução de veículos com reboque são 15 os militares que afirmam desempenhar essa função (34,1%). Contudo apenas seis inquiridos conduzem veículos de transporte de matérias perigosas (13,6%), como mostra a Figura 8.

6.Quais as funções que desempenha?

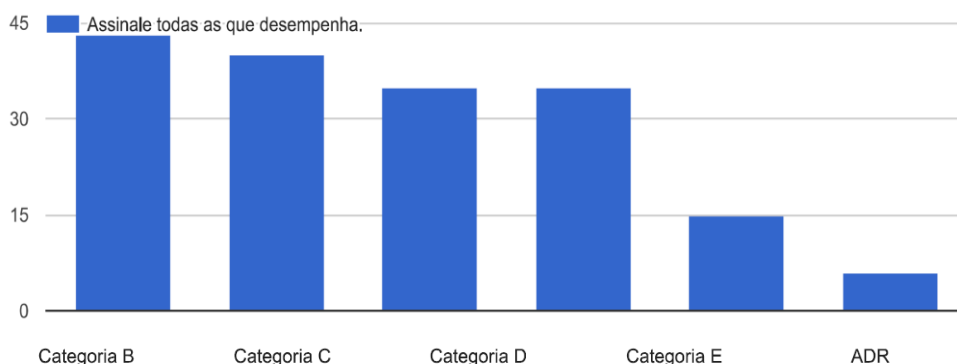


Figura 8 – Funções desempenhadas pelos condutores da FA



## 2.2. Resultados do COPSOQ II

Para a análise dos dados organizou-se a informação numérica de forma a obter quadros gerais das variáveis medidas, efetuando para isso os cálculos das frequências absolutas e percentuais, medidas de dispersão (desvio padrão) e medidas de tendência central (médias).

Na identificação dos riscos psicossociais, aplicou-se a divisão tripartida, designada como interpretação “semáforo”, representativa do impacto para a saúde (Gráfico 2). Onde se representa em cores diferentes a exposição a uma determinada dimensão. Assim tem-se, a vermelho – situação de risco para a saúde, amarelo - situação de risco intermédio e a verde - situação favorável para a saúde (Silva, et al., 2012).

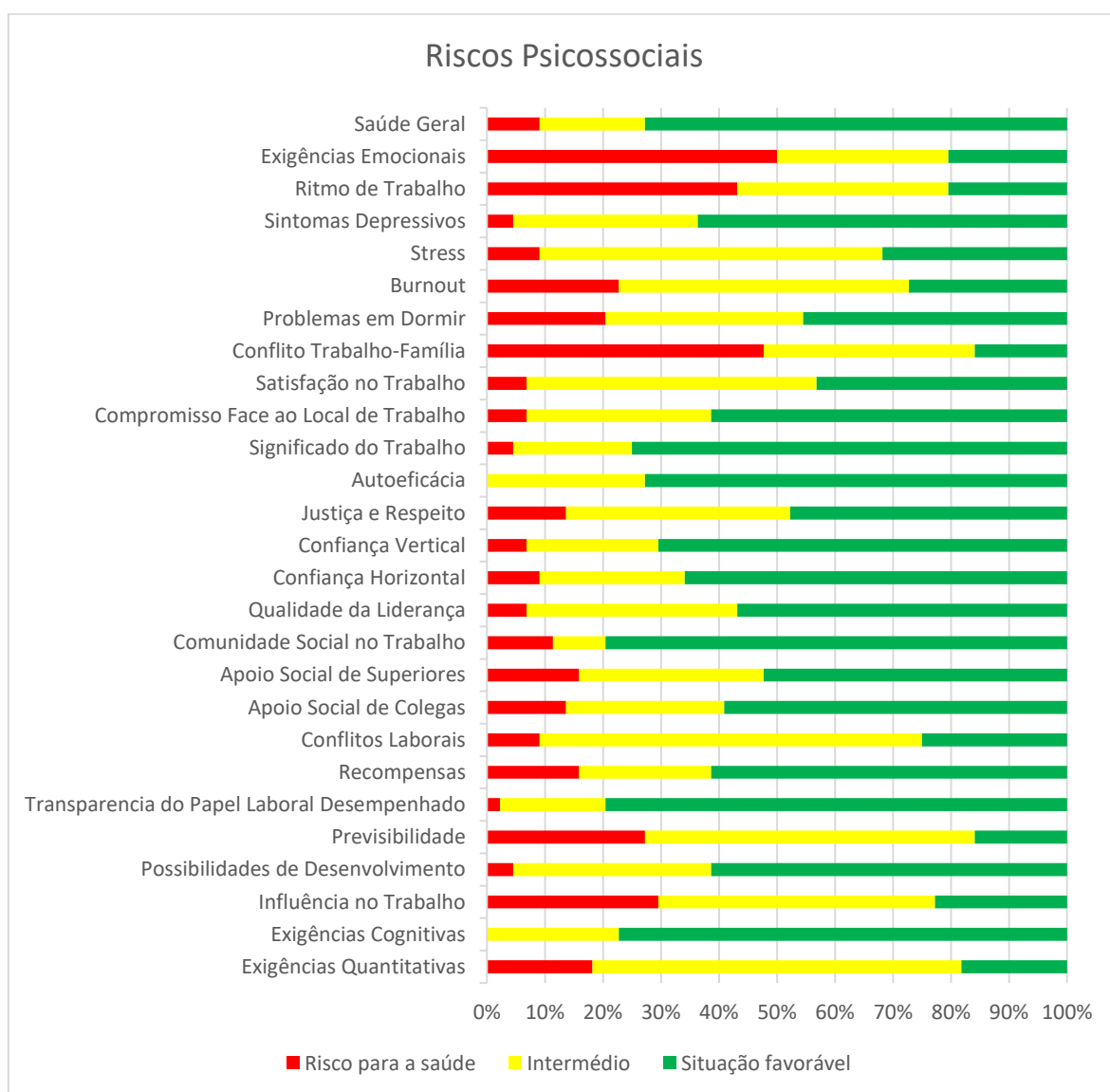


Gráfico 2 - Tercis das variáveis da versão média portuguesa do COPSOQ II.



Segundo Silva et al. (2012), a média obtida num determinado fator pode ser situada em tercís, isto é, a amplitude da cotação dos itens (1 a 5), de cada variável, pode ser dividida em três partes iguais, então, para a representação dos resultados de forma mais detalhada, identifica-se o seguinte: nas variáveis em que o valor mais baixo corresponde ao valor de maior exposição aos riscos psicossociais (Tabela 1), o ponto de corte para a presença de valores críticos é de 2,33, sendo que o ponto de corte para os melhores valores é de 3,66.

Nestas variáveis não foram encontrados valores críticos e as variáveis com melhores pontuações que importa destacar foram: transparência do papel laboral desempenhado (4,08); comunidade social no trabalho (4,01); autoeficácia (3,98); saúde geral (3,95); exigências cognitivas (3,88); significado do trabalho (3,87); possibilidade de desenvolvimento (3,83); confiança vertical (3,79) e qualidade da liderança (3,66).

**Tabela 1 - Média e desvio padrão das variáveis - valor mais baixo corresponde a maior exposição**

<b>Variáveis</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>	<b>Valores referência nacional - Média</b>
Exigências cognitivas	3,88	,53840	3,79
Influência no trabalho	2,92	,86564	2,83
Previsibilidade	2,83	1,05071	3,23
Transparência do papel laboral desempenhado	4,08	,67768	4,19
Apoio social de colegas	3,58	,92657	3,44
Apoio social de superiores	3,41	1,09701	3,13
Comunidade social no trabalho	4,01	,93443	3,97
Qualidade da liderança	3,66	,80142	3,49
Confiança vertical	3,79	,80403	3,60
Recompensas	3,57	,97932	3,71
Justiça e respeito	3,37	,84210	3,37
Autoeficácia	3,98	,64659	3,90
Significado do trabalho	3,87	,85730	4,03
Compromisso face ao local de trabalho	3,65	,86656	3,40
Satisfação no trabalho	3,38	,78223	3,37
Possibilidades de desenvolvimento	3,83	,86412	3,85
Saúde geral	3,95	1,011	3,44

**Fonte:** Adaptado pela autora a partir de (Silva, et al., 2012)



Na Tabela 2 apresentam-se as variáveis em que o valor mais alto corresponde ao valor que representa maior exposição aos riscos psicossociais, sendo que o ponto de corte para a presença de valores críticos situa-se nos 3,66 e o ponto de corte para os melhores valores situa-se nos 2,33. Assim, constata-se que a variável exigências emocionais (3,67) apresentam valores críticos, com necessidade de intervenção imediata, enquanto que a variável com melhor pontuação foi sintomas depressivos (2,23). Todas as outras variáveis encontram-se dentro dos parâmetros definidos como valores de situação de risco intermédio para a saúde.

**Tabela 2 - Média e desvio padrão das variáveis - valor mais alto corresponde a maior exposição**

Variáveis	Média	Desvio Padrão	Valores referência nacional - Média
Exigências quantitativas	3,57	1,108	2,48
Conflitos laborais	3,29	,71017	2,94
Conflito trabalho-família	3,39	,95174	2,67
Confiança horizontal	2,34	,78910	2,79
Ritmo de trabalho	3,32	1,052	3,18
<i>Burnout</i>	2,93	,99762	2,70
Stress	2,57	,93753	2,70
Sintomas depressivos	2,23	,88527	2,35
Exigências emocionais	3,67	,68017	3,42
Problemas em dormir	2,56	1,074	2,46

**Fonte:** Adaptado pela autora a partir de (Silva, et al., 2012)

Através das tabelas expostas em cima pode-se constatar que a variável que representa situação com risco para a saúde é *exigências emocionais*, que será tratada mais à frente. No entanto e não menos importantes são as dimensões que apresentam situação de risco intermédio em que os valores se aproximam dos valores de riscos para a saúde, nomeadamente a previsibilidade; a influência no trabalho; as exigências quantitativas; o conflito trabalho-família e o ritmo de trabalho.

Importa então analisar cada uma destas dimensões através das frequências absolutas e das referidas perguntas que integram cada uma destas variáveis:

- *Previsibilidade:* concorrem para esta variável as seguintes perguntas:
  - No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?
  - Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?



Nesta variável 12 militares apresentam situação de risco para a saúde enquanto que 25 inquiridos apresentam situação de risco intermédio. O que indicia que a informação que é dada aos militares não é adequada em tempo oportuno para os militares se adaptarem às alterações do seu trabalho, que por vezes podem afetar as suas vidas.

- *Influência no trabalho*: concorrem para esta variável as seguintes perguntas:
  - Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?
  - Participa na escolha das pessoas com quem trabalha?
  - Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?
  - Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?

Nesta variável 13 militares apresentam situação de risco para a saúde enquanto que 21 inquiridos apresentam situação de risco intermédio. O que leva a concluir que os militares possuem reduzida autonomia e poder de decisão em relação ao conteúdo de trabalho.

- *Exigências quantitativas*: integram esta variável as seguintes perguntas:
  - A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?
  - Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?
  - Precisa fazer horas-extra?

Nesta variável oito militares apresentam situação de risco para a saúde enquanto que 28 inquiridos apresentam situação de risco intermédio. Que indicia que a relação entre carga de trabalho e o tempo disponível para o realizar é insuficiente.

- *Conflito trabalho - família*: concorrem para esta variável as seguintes perguntas:
  - Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?
  - Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?
  - A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?

Nesta variável 21 militares apresentam situação de risco para a saúde enquanto que 16 inquiridos apresentam situação de risco intermédio. Pode-se concluir que as exigências e obrigações do trabalho influenciam de forma negativa a vida familiar, existindo incompatibilidade entre o papel laboral e o ambiente familiar.

- *Ritmo de trabalho*: concorre para esta variável a seguinte pergunta:
  - Precisa trabalhar muito rapidamente?



Nesta variável 19 militares apresentam situação de risco para a saúde enquanto que 16 inquiridos apresentam situação de risco intermédio. Que leva a concluir que os militares sentem que não conseguem controlar tanto o tempo de trabalho como as pausas, tendo que trabalhar a um ritmo elevado para conseguir finalizar as tarefas. O facto de não controlar o tempo de trabalho é uma desvantagem em relação às condições de trabalho.

No que se refere à dimensão assinalada como situação de risco para a saúde é exigências emocionais, que em comparação com os valores de referência nacionais se encontra ligeiramente acima. Importa analisar de forma mais detalhada a pergunta que concorreu para essa variável e a frequência absoluta das respostas:

- *Exigências emocionais*: a pergunta que integrou esta variável foi:
  - O seu trabalho exige emocionalmente de si?

Nesta variável 22 militares apresentam situação de risco para a saúde enquanto que 13 inquiridos apresentam situação de risco intermédio. O que leva a concluir que o exercício de condução afeta negativamente os sentimentos, nomeadamente quando estes exigem grande capacidade de compreender situações pouco claras.

Com o intuito de encontrar efeitos entre as seis variáveis acima descritas e os dados biográficos, efetuou-se a análise de correlação, à qual se evidencia o seguinte: apenas duas variáveis, previsibilidade e conflito trabalho – família, se relacionam. Isto é, a previsibilidade apresenta uma correlação negativa com a escolaridade, com o aumento da escolaridade a previsibilidade diminui. No que diz respeito ao conflito trabalho – família a correlação é positiva, quanto maior a escolaridade maior é o conflito trabalho – família (tabela 3).

Tabela 3 - Correlação entre variáveis

Quais as habilitações académicas?	Previsibilidade	Conflito Trabalho - Família
Correlação de Person	-,308*	,318*
Sig 2 extremidades	,042	,036

\* A correlação é significativa ao nível 0,05 (2 extremidade)

No capítulo seguinte ir-se-á efetuar a discussão de dados de forma a validar as H e responder às PD e por conseguinte à PP. Pretende-se também identificar algumas medidas que possam ser adotadas para mitigação dos fatores de riscos identificados neste capítulo.





### **3. Medidas de mitigação dos fatores de risco**

De acordo com os dados apresentados anteriormente constata-se que os condutores de veículos da FA são expostos a riscos psicossociais considerados com prejuízo para a saúde, situação essa que, com a elaboração das entrevistas aos comandantes das ET, pretende-se comprovar que o impacto nas condições de trabalho afeta o exercício de condução. Não obstante, neste capítulo pretende-se encontrar medidas que serão propostas para implementação de forma a mitigá-los.

Por conseguinte, as entrevistas foram efetuadas a dez comandantes das ET das seguintes Unidades da FA: AT1, BA1, BA4, BA5, BA6, BA11, CA, CFMTFA, DGMFA e UAL. As matrizes de resposta às entrevistas encontram-se no Apêndice D.

#### **3.1. Discussão dos resultados**

As entrevistas realizadas permitiram concluir que os recursos não são suficientes nem adequados para a realização das missões de serviço. Dos dez comandantes das ET entrevistados, oito apresentam um rácio efetivos/módulo inferior a 33%. Todos afirmaram que são nomeados militares de outras especialidades para o exercício da condução e três disseram que recorrem frequentemente aos recursos humanos das subunidades que solicitam a missão (Braga, 2017; Santos D. , 2017; Sousa, 2017). Numa Unidade foi ainda referido que quando não existe condutor recorrem à nomeação de militares da classe de sargentos para a realização do serviço (Dâmaso, 2017). Com base nestas afirmações pode-se depreender que não havendo condutores disponíveis a missão é realizada por militares de outras especialidades, ou seja, por vezes são condutores militares sem qualificação para tal ou ainda militares em clara disfunção, comprometendo claramente a segurança rodoviária. Segundo Braga (2017) “quando não existe capacidade para satisfazer o pedido de transporte por falta de condutor, procede-se ao ajustamento/adiamento da missão para data mais favorável (negociação com requisitante)”.

Assim, considera-se existir informação suficiente para avaliar a primeira hipótese, pode-se deduzir que não se verifica H1- Os recursos humanos são adequados e suficientes. Está-se em condições para responder à PD1- Como se caracterizam os condutores militares?

- Os militares condutores caracterizam-se da seguinte forma: 31,8% são Cabo Adjuntos; 38,6% têm idade superior a 25 anos; 70,5% têm o 12º ano; 36,4% possui menos de dois anos de serviço e a mesma proporção possuem mais de quatro anos de serviço. Quanto às qualificações, embora as entrevistas



revelassem que os recursos humanos não são adequados verifica-se que 100% possui categoria B; 90% possui categoria C; 81,8% possui categoria D; 50% possui categoria E e 18,2% possui categoria ADR. Em termos de desempenho de funções é correspondente às qualificações que possuem.

De acordo com as entrevistas realizadas aos oficiais das ET (Apêndice D), verifica-se que sete elementos afirmam que os condutores são expostos a elevadas exigências laborais, designadamente a sobrecarga, querendo isto dizer exigências quantitativas e elevado ritmo de trabalho, pois quando o militar percebe que não tem controlo do horário de trabalho, nem do volume de trabalho e que não consegue lidar com tais exigências manifesta sintomas de stress ocupacional, *Burnout* e problemas em dormir (Braga, 2017; Cotovio, 2017; Granjo, 2017; Prazeres, 2017; Ramalho, 2017; Santos D., 2017; Sousa, 2017).

Quanto às exigências emocionais, sete militares referem que o trabalho dos condutores exige que tomem decisões difíceis, portanto os riscos emocionais manifestados pela exaustão emocional são frequentes (Dâmaso, 2017; Cotovio, 2017; Mendes, 2017; Prazeres, 2017; Ramalho, 2017; Santos D., 2017; Sousa, 2017). Cumulativamente a estes, no que diz respeito à saúde e bem-estar, nove militares referem que os condutores apresentam sinais evidentes de exaustão física, querendo isto dizer que apresentam riscos psicológicos e emocionais manifestados pela fadiga e por *Burnout*.

No que diz respeito à interação trabalho – família, todos os entrevistados consideram que o exercício da condução exige muita energia e tempo, o que acaba por afetar negativamente a vida privada dos condutores, querendo com isto dizer que o conflito trabalho-família leva a que os condutores experienciem stress e sintomas depressivos.

Por conseguinte e no que diz respeito à validação da segunda hipótese, considera-se que se pode deduzir que foi verificada H2 - Os condutores militares da FA evidenciam riscos psicossociais: físicos e fisiológicos; comportamentais; psicológicos e emocionais; e cognitivos. Está-se em condições para responder a PD2 – Quais os riscos psicossociais a que estão sujeitos os condutores militares da FA?

- No cumprimento das missões de serviço os condutores militares estão sujeitos aos riscos psicossociais que comprometem a segurança rodoviária, sendo os mais evidentes os seguintes: o cansaço, a fadiga; o stress ocupacional, o *Burnout*, sintomas depressivos e problemas em dormir.

Estes riscos afetam o exercício da condução, pois contribuem para a diminuição das capacidades percetivas, cognitivas e também motoras. Influenciando o estado de alerta do



condutor, o que leva à distorção da recolha das informações relevantes do ambiente rodoviário. Face a isto, o tempo de reação que o condutor necessita para responder a uma situação de emergência ou para tomar uma decisão correta durante o exercício da condução aumenta.

Nas tabelas 2 e 3 constam os valores de fatores de risco referentes ao questionário realizado aos condutores militares da FA e os valores de referência nacional. Importa detalhar os fatores considerados com relevância para o estudo indiciando impactos na saúde, comparando com os de referência nacional.

Assim, *exigências emocionais* é a variável que apresenta o resultado mais desfavorável ( $m=3,67$ ), ou em risco para a saúde, que em comparação com os valores de referência nacionais ( $m=3,42$ ) se encontra ligeiramente acima.

Os valores da dimensão *previsibilidade* ( $m=2,83$ ) encontram-se abaixo dos valores de referência nacionais ( $m=3,23$ ), o que significa que se aproxima da situação de risco para a saúde. Pode-se encontrar explicação na escassez de efetivos o que leva a terem de efetuar mais missões ou serviços de escala sem que para isso haja aviso prévio.

A variável *influência no trabalho* apresenta valores ( $m=2,92$ ) acima da referência nacional ( $m=2,83$ ), indicando por isso um estado mais favorável que a realidade portuguesa. Ainda assim, este resultado, estando na situação de risco intermédio é um valor de preocupação, tendo em conta que é também confirmado pelas entrevistas, pois seis elementos referem que os subordinados não têm interferência na organização, nem no conteúdo do trabalho (Braga, 2017; Calaixo, 2017; Granjo, 2017; Mendes, 2017; Prazeres, 2017; Ramalho, 2017) o que de certa forma explica o resultado, designadamente quando as condições de trabalho não são as melhores.

A variável *exigências quantitativas* encontra valores ( $m=3,57$ ) acima comparativamente com a referência nacional ( $m=2,48$ ), aproximando-se da situação de risco para a saúde, isto é explicado pelo volume de trabalho ser muito elevado em relação ao tempo disponível para o realizar.

A dimensão *conflito trabalho – família* apresenta valores ( $m=3,39$ ) acima da referência nacional ( $2,94$ ) aproximando-se aos valores considerados de situação de risco para saúde, o que leva a concluir que os militares se privam de muitos dos momentos com a família para trabalhar. Isto é confirmado através das entrevistas, sendo que todos afirmam que o trabalho interfere de forma negativa com a família, no entanto apenas quatro se referem a reportes nesse sentido (Braga, 2017; Cotovio, 2017; Granjo, 2017; Mendes, 2017).



A variável *ritmo de trabalho* encontra-se em situação intermédia ( $m=3,32$ ) e comparando com os valores de referência nacionais ( $m=3,18$ ) demonstra valores ligeiramente acima, querendo, portanto, significar que mesmo que em situação intermédia pode-se constituir preocupação, pois demonstra que os militares trabalham de forma rápida. Extrapolando para a condução é considerado um risco para a segurança rodoviária, pois está-se perante uma provável infração ao código da estrada – condução com velocidade excessiva.

Quanto à correlação efetuada entre as variáveis psicossociais e as variáveis biográficas verificamos a existência de possíveis correlações, nomeadamente entre as habilitações académicas e a previsibilidade; e entre habilitações académicas e o conflito trabalho – família, como mostra a tabela 3. No que diz respeito à primeira correlação, sendo ela negativa pode-se inferir que quando os militares possuem habilitações mais elevadas, na função inversa da previsibilidade, remetem isso para uma situação de menor tolerância às situações inopinadas. Por outro lado, a segunda correlação, sendo ela positiva é considerada diretamente proporcional, isto é, o aumento da escolaridade potencia a incompatibilidade entre trabalho - família.

Posto isto, considera-se que existe informação suficiente para avaliar a terceira hipótese, validando H3 – Os condutores militares da FA estão sujeitos a sobrecarga, indefinição das funções, à incompatibilidade de conciliar trabalho-família, à deficiente participação na tomada de decisões, à falta de controlo sobre a forma como executam o trabalho e a exigências emocionais. Estão reunidas as condições para responder a PD3 – Quais os fatores de risco identificados nos condutores militares da FA?

- O questionário COPSOQ II revelou os fatores de risco com maior incidência pela seguinte ordem: exigências emocionais; exigências quantitativas; conflito trabalho/família; ritmo de trabalho; influência no trabalho e previsibilidade.

### 3.2. Medidas a implementar

De acordo com Silva, et al. (2012, p.18) “após a localização dos fatores de risco há que implementar mudanças na organização laboral.” As alterações a serem impostas devem ser encaradas como vitais para a saúde dos militares e para o sucesso da Organização e neste caso particular, dá resposta à PP: **Como podem ser minimizados os riscos psicossociais presentes nos condutores militares da FA, garantindo o cumprimento da missão sem comprometer a segurança rodoviária?**



Assim, imperam alterações quer ao nível da organização do trabalho, como ao nível individual, considerando também as sugeridas nas entrevistas dos comandantes das ET, que devem incluir os seguintes aspetos:

- Redução das exigências emocionais, na medida em que os condutores percecionam que o trabalho afeta de forma negativa o seu bem-estar emocional. Para tal, ao nível organizacional devem ser avaliadas as funções que lhes estão atribuídas, ao nível individual deve-lhes ser permitido experienciar com camaradas os acontecimentos mais perturbantes e ao mesmo tempo treinarem situações semelhantes e como resolvê-las.
- Redução das exigências laborais, como é o caso do ritmo de trabalho e das exigências quantitativas, designadamente da sobrecarga horária ou de tarefas, implementando períodos de descanso, indo ao encontro da regulamentação no domínio social dos trabalhadores que exercem atividades móveis de transporte rodoviário, definindo tempos máximos de condução e tempos mínimos de repouso obrigatório, entre cada missão de serviço (Figuras 2 e 3);
- Garantia do respeito, do tratamento adequado e do reconhecimento no local de trabalho, onde se incluem também as recompensas, o apoio por parte de chefias e dos camaradas;
- Facilitar a interação entre a vida profissional e familiar contribuindo para que o trabalho tenha um menor impacto na vida pessoal;
- Potenciar a participação dos militares nas decisões relacionadas com o conteúdo das tarefas, assim como na tomada de decisões acerca das condições de trabalho;
- Promover a comunicação entre os superiores e inferiores hierárquicos de forma a dispor da informação adequada e atempada para que os condutores possam adotar as alterações necessárias ao trabalho que por vezes afetam a vida privada.
- Fomentar a evolução de competências e conhecimentos, proporcionando o desenvolvimento individual, contribuindo sempre que necessário de forma construtiva para que o indivíduo seja autónomo (Silva, et al., 2012).



## Conclusões

A redução dos recursos humanos de que a FA tem vindo a ser alvo, imposta pelo governo e agravada pela dificuldade de recrutamento que se tem assistido nos últimos anos, tem criado constrangimentos ao cumprimento da missão, neste caso particular das ET. A diretiva nº 1 de 2009, do CEMFA, define como objetivo prioritário a otimização dos recursos atribuídos de modo a aumentar a prontidão operacional. Nesse sentido, importa perceber de que modo poderão os recursos humanos afetos à função de condução das viaturas da FA, realizar as missões que lhe são atribuídas sem comprometer a segurança rodoviária, pelo que foi desenvolvida esta investigação subordinada ao tema **“Otimização da gestão dos condutores auto em contexto operacional vs segurança rodoviária”**.

Este trabalho de investigação teve como objeto de estudo as condições de trabalho a que os condutores militares da FA estão sujeitos, tendo em conta o impacto que têm no desempenho das suas tarefas. Quanto aos objetivos específicos, passaram pela caracterização desses militares; pela identificação dos riscos psicossociais a que estão sujeitos e, por fim, pela proposta de medidas de mitigação desses riscos, com o intuito de melhorar as condições de trabalho.

Para dar resposta à **PP: Como podem ser minimizados os riscos psicossociais presentes nos condutores militares da FA, garantindo o cumprimento da missão sem comprometer a segurança rodoviária?** esta investigação seguiu um raciocínio hipotético dedutivo, apoiado numa estratégia mista, na medida que foram inicialmente utilizados dados quantitativos, através do questionário COPSOQ II, que permitiu identificar os riscos psicossociais dos condutores militares da FA, e de seguida uma análise qualitativa, integrando esses resultados com entrevistas semiestruturadas efetuadas aos comandantes das ET, amostra escolhida atendendo à ligação com a área de gestão dos recursos humanos em estudo.

No primeiro capítulo foi efetuado um enquadramento aos conceitos teóricos, que permitiram caraterizar a amostra no que concerne ao posto predominante, à idade, ao tempo de serviço, às qualificações que possuem e ao desempenho das tarefas que lhes estão atribuídas.

Através da revisão da literatura verificou-se que o comportamento humano é um dos pilares fundamentais na segurança rodoviária e que segundo a estatística do GPA da IGFA mais de 50% dos acidentes de viação tiveram origem em causas humanas – falha do operador (FA, 2010-2014), que poderão ser potenciadas em circunstâncias de fadiga. Para tal é



fundamental que sejam definidos períodos mínimos de repouso obrigatórios e tempos máximos de condução, indo ao encontro da norma europeia que define esses aspetos no domínio social dos condutores de transportes rodoviários.

Por fim, foram explanados os fatores de riscos psicossociais a que os trabalhadores estão sujeitos, designadamente nas seguintes situações: quando as exigências do trabalho excedem a capacidade que cada indivíduo possui para lhes dar resposta; quando existe pouca participação na organização do trabalho, tornando difícil o empenhamento do indivíduo na tarefa assim como o desenvolvimento de competências; quando a interação com os outros não é profícua, existindo falta de reconhecimento pessoal por parte dos camaradas e superiores hierárquicos; quando a conciliação entre a vida profissional e a vida privada é pouco harmoniosa. Todas estas situações trazem consequências negativas em termos psicossociais para o ambiente de trabalho.

No segundo capítulo identificaram-se os riscos psicossociais que os condutores militares da FA apresentam, como resultado da aplicação do questionário COPSOQ II na versão média, traduzido, validado e adaptado para português pela Universidade de Aveiro. Neste estudo a população alvo foi constituída por 79 militares com funções de condução, no entanto, a amostra final foi composta por 44 militares.

Para a análise dos dados foi utilizado o programa estatístico SPSS que permitiu aplicar uma divisão tripartida, designada na literatura por interpretação semáforo (Silva, et al., 2012). Isto é, foi apresentado um gráfico de cores representativo do impacto para a saúde, onde a cor vermelha representa risco para a saúde, amarelo representa situação intermédia e a cor verde representa situação favorável para a saúde.

Pelos dados recolhidos a variável que se destaca e apresenta situação de risco para a saúde é *exigências emocionais*, no entanto, e dado o número elevado de indivíduos em situação de risco intermédia, destaca-se também as variáveis *previsibilidade*, *influência no trabalho*, *exigências quantitativas*, *conflito trabalho – família* e *ritmo de trabalho*. De um modo geral, estas variáveis estão relacionadas com a organização e o conteúdo do trabalho, bem como o apoio social e familiar.

No terceiro e último capítulo, efetuou-se a análise dos dados e discussão dos resultados, procurando testar as hipóteses colocadas e responder às PD e PP, apresentando-se algumas medidas de modo a minimizar os riscos psicossociais identificados, quer através dos questionários como das entrevistas aos comandantes das ET.

Quanto à primeira questão de investigação **PD1- Como se caracterizam os**





**condutores militares?** - constatou-se que o rácio entre militares com funções de condução e o módulo definido para as Unidades é inferior a 33%. Esta situação, enfatizada pelos comandantes das ET, cria muitos constrangimentos na satisfação das solicitações formuladas às esquadrilhas, recorrendo estas, em muitos dos casos, a militares de outras especialidades ou propondo que a missão seja efetuada por militares da subunidade que solicitou o serviço. Foi possível ainda caracterizar os condutores militares da FA, sendo que 31,8% são Cabo Adjuntos; 38,6% têm idade superior a 25 anos; 70,5% têm o 12º ano; 36,4% possui menos de dois ou mais de quatro anos de serviço. No que diz respeito às qualificações, verifica-se que a totalidade dos inquiridos possui categoria B; 90% possui categoria C; 81,8% possui categoria D; 50% possui categoria E e 18,2% possui categoria ADR. Em termos de desempenho de funções é correspondente às qualificações que possuem.

Desta forma, foi possível verificar que os recursos humanos são adequados em termos de qualificações profissionais, no entanto são insuficientes quanto ao número de efetivos, não permitindo deste modo validar a **H1 - Os recursos humanos são adequados e suficientes.**

No que concerne à **PD2 – Quais os riscos psicossociais a que estão sujeitos os condutores militares da FA?** – a investigação revelou, através dos questionários submetidos, que os condutores militares no desempenho das suas funções evidenciaram cansaço, fadiga, stress ocupacional, *burnout* e sintomas depressivos, configurando riscos psicossociais nas dimensões física e fisiológica, comportamental, psicológica e emocional e cognitivos. Estes riscos psicossociais identificados foram corroborados pelos comandantes das ET, uma vez que, das dez entrevistas realizadas, sete referem que os militares são expostos a sobrecarga de trabalho, seis referem que os subordinados não têm interferência nem na organização nem no conteúdo do trabalho, e a totalidade dos entrevistados refere que a conciliação entre vida profissional e familiar é difícil. Desta forma foi validada a **H2 - Os condutores militares da FA evidenciam riscos psicossociais.**

Por fim, o questionário COPSQ II revelou os fatores de risco com maior incidência pela seguinte ordem: exigências emocionais; conflito trabalho/família; ritmo de trabalho; influência no trabalho e previsibilidade. No que diz respeito à comparação entre os fatores de risco identificados nesta investigação com os valores de referência nacionais verifica-se que existe concordância nos fatores considerados de maior relevo, o que permitiu a verificação da **H3: Os condutores militares da FA estão sujeitos a sobrecarga, indefinição das funções, à incompatibilidade de conciliar trabalho-família, à deficiente**





**participação na tomada de decisões, à falta de controlo sobre a forma como executam o trabalho e a exigências emocionais.** - e assim responder à **PD3: Quais os fatores de risco identificados nos condutores militares da FA?**

Após o teste às três hipóteses que respondem às três PD obteve-se resposta à PP, que circunscreveu a investigação: **Como podem ser minimizados os riscos psicossociais presentes nos condutores militares da FA, garantindo o cumprimento da missão sem comprometer a segurança rodoviária?**

Em síntese, considerando a escassez dos recursos com funções de condutor de viaturas da FA, os fatores de riscos psicossociais a que esses militares estão sujeitos e a manifestação desses riscos com impacto para a saúde, conclui-se que os mesmos podem ser minimizados implementando alterações quer na organização laboral como individual, tendo em vista a redução das exigências emocionais através da partilha e aprendizagem de experiências perturbadoras com outros condutores. As alterações a implementar passam pela redução das exigências laborais com a implementação de períodos de repouso entre missões de serviço, pela garantia da equidade ao nível do reconhecimento e das recompensas, pela interação harmoniosa entre o trabalho e a família dos militares, pela participação nas definições das tarefas a realizar, pela estimulação da comunicação entre hierarquias diretas por forma a obtenção da informação adequada e atempada e, por fim, incentivar a autonomia individual.

Este estudo, que se afigura de grande pertinência, permitiu efetuar o diagnóstico dos riscos psicossociais dos condutores da FA, identificando os fatores de risco mais prementes, e ainda propor algumas medidas de mitigação, de modo a que o seu desempenho não comprometa a segurança rodoviária.

Pese embora o fato da amostra ser reduzida, é representativa do universo dos condutores militares da FA, os resultados são vinculativos à amostra estudada podendo inferir-se a sua generalização a todo o universo.

Posto isto, considera-se terem sido atingidos os objetivos específicos definidos neste estudo, uma vez que se caracterizaram os condutores militares, identificaram-se os riscos psicossociais a que estão sujeitos e, por fim, propuseram-se medidas de mitigação desses riscos, com o intuito de melhorar as condições de trabalho. Ao propor medidas de mitigação dos riscos, contribuiu-se para que os recursos humanos afetos à função de condução das viaturas da FA, realizem as missões que lhe são atribuídas sem comprometer a segurança rodoviária, objetivo geral desta investigação.



A fim de dar um sentido pragmático às conclusões desta investigação, sugerem-se algumas ações subsequentes a desenvolver:

Pelo CPESFA:

- Criação de equipa multidisciplinar com a colaboração do CPSIFA e da DS de modo a desenvolver um plano de intervenção quer para situações de risco para a saúde quer para situações de risco intermédio.

Pelo CLAFA:

- Elaboração de um estudo de viabilidade económica para o *outsourcing* de determinados trabalhos indiferenciados (carreiras diárias e outros transportes diários e regulares), libertando os militares para missões do foro militar.

Ao EMFA:

- Elaboração de doutrina (regulamento de serviço) sobre a duração do tempo máximo de condução e mínimo de repouso;

Às Esquadrilhas de Transportes:

- Desenvolver procedimentos de planeamento antecipado das missões de modo a proporcionar a informação apropriada e em tempo útil, envolvendo os militares nomeados nas definições e conteúdo da missão.
- Proporcionar um período de adaptação aos militares de forma a que possam adquirir as competências necessárias para o desempenho das missões.

Embora exaustiva, a investigação ora realizada não esgota esta problemática, pelo que se sugerem linhas de orientação para futuras pesquisas, nomeadamente, a aplicação do questionário a militares de outras especialidades (e.g. mecânicos) da FA, ou a elaboração de estudos com vista ao desenvolvimento de um plano de intervenção organizacional e individual.



## Bibliografia

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2002. *Como Enfrentar os Riscos Psicossociais e Reduzir o Stress no Trabalho*. [Em linha] Bélgica: EU-OSHA. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress> [Acedido em 08 dezembro 2016].

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2002. *Stress Relacionado com o Trabalho*. [Em linha] Bélgica: EU-OSHA. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress> [Acedido em 08 dezembro 2016].

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2003. *Prevenção de Riscos Psicossociais no Local de Trabalho*. [Em linha] Bélgica: EU-OSHA. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress> [Acedido em 08 dezembro 2016].

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2016. *Riscos Psicossociais e Stresse no Trabalho*. [Em linha] Bélgica EU-OSHA. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress> [Acedido em 18 dezembro 2016].

Agostinho, A. R. S., 2015. *Diagnóstico de Riscos Psicossociais e Proposta de Intervenção na Fiscalização Comercial de uma Empresa de Transportes Públicos*. Tese de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações. ISCTE.

Anglia Ruskin University, 2016. *Guide to the Harvard Style of Referencing*. 6th edition. [Em linha] Reino Unido Disponível em: [https://libweb.anglia.ac.uk/referencing/files/Harvard\\_referencing\\_2016.pdf](https://libweb.anglia.ac.uk/referencing/files/Harvard_referencing_2016.pdf), [Acedido em 23 junho 2017].

Autoridade Nacional Segurança Rodoviária, 2014. *Autoridade Nacional Segurança Rodoviária*. [Em linha] Barcarena: ANSR. Disponível em: <http://www.ansr.pt/SegurancaRodoviaria/Historia/Pages/default.aspx> [Acedido em 9 dezembro 2016].

Autoridade Nacional Segurança Rodoviária, 2016. *Plano Estratégico Nacional de Segurança Rodoviária (PENSE 2020)*. [Em linha] Barcarena: ANSR. Disponível em: <http://www.ansr.pt/SegurancaRodoviaria/>



[PlanosdeSegurancaRodoviaria/Documents/PENSE%20ANSR%202020.pdf](http://www.ansr.pt/SegurancaRodoviaria/Documents/PENSE%20ANSR%202020.pdf) [Acedido em 28 dezembro 2016].

Associação Nacional de Transportes Públicos Rodoviários de Mercadorias, 2006. *Regulamentação Social*. [Em linha] Lisboa: ANTRAM. Disponível em: <http://www.antram.pt/conteudo/1488-regulamentacao-social-tempos-de-conducao-e-repouso> [Acedido em 07 dezembro 2016].

Bordalo, D., 2008. *Fadiga, o Inimigo Insuspeito*, Lisboa. Zona Segura - Portal de Educação e Segurança Rodoviária.

Braga, J., 2017. *A gestão dos condutores auto da FA e os riscos que estão sujeitos* [Entrevista semiestruturada]. UAL (12 maio 2017).

Calaixo, C., 2017. *A gestão dos condutores auto da FA e os riscos que estão sujeitos* [Entrevista semiestruturada]. BA5 (05 maio 2017).

Cardoso, C., 2012. *Análise da Capacidade para o Trabalho e dos Fatores Psicossociais em Trabalhadores de Serviços Municipalizados e de Controlo de Tráfego*. Tese de Dissertação de Mestrado em Ergonomia. UTL-FMH.

Costa, D. & Farinha, L., 2010. *O Contributo do Comportamento para a Segurança Rodoviária*. [Em linha] Barcarena: ANSR. Disponível em: <http://www.ansr.pt/SegurancaRodoviaria/ArtigosTecnicos/Documents/O%20contributo%20do%20comportamento%20para%20a%20seguranca%20rodoviaria.pdf> [Acedido em 28 dezembro 2017].

Costa, D. J. R. J. d., 2014. *A Fadiga e a Condução*. [Em linha]. Barcarena: ANSR. Disponível em: <http://www.ansr.pt/SegurancaRodoviaria/Conselhos/Documents/A%20FADIGA%20E%20A%20CONDUÇÃO.pdf> [Acedido em 9 dezembro 2016].

Cotovio, R., 2017. *A gestão dos condutores auto da FA e os riscos que estão sujeitos* [Entrevista semiestruturada]. DGMFA (02 maio 2017).

Dâmaso, P., 2017. *A gestão dos condutores auto da FA e os riscos que estão sujeitos* [Entrevista semiestruturada]. BA4 (08 maio 2017).

Estado Maior General da Forças Armadas, 2012. *Doutrina Militar Conjunta (PDCM-1)*. Lisboa: EMGFA.



Força Aérea, 2010-2014. *Relatórios Anuais do Gabinete de Prevenção de Acidentes*, Alfragide: Inspeção-Geral da Força Aérea.

Força Aérea, 2010. *Conceito de Operações (MFA 500-1)*. Alfragide: EMFA.

Força Aérea, 2010. *Regulamento de Serviço Aéreo (RFA 500-2)*. Alfragide: EMFA.

Força Aérea, 2016. *As Especialidades dos Militares da Força Aérea em Regime de Contrato (RC) nas suas Várias Modalidades (Despacho do CEMFA nº 43)*. Alfragide: Força Aérea.

Força Aérea, 2016. *Relatório de Gestão da Força Aérea Portuguesa 2015*, Alfragide: EMFA.

Gonçalves, S. A., 2015. *Riscos Psicossociais em Operadores*, Tese de Dissertação de Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho. IPS.

Granjo, T., 2017. *A gestão dos condutores auto da FA e os riscos que estão sujeitos* [Entrevista semiestruturada]. CA (08 maio 2017).

Instituto de Estudos Superiores Militares, 2015. *Regras de Apresentação e Referenciação para os Trabalhos Escritos a Realizar no IESM (NEP/ACA-018)*. Lisboa: IESM.

Leka, S., Griffiths, A. & Cox, T., 2003. *Protecting Workers Health Series. Work Organization and Stress*. Volume Series nº 3. United Kingdom: Institute of Work, Health and Organization.

Mendes, J., 2017. *A gestão dos condutores auto da FA e os riscos que estão sujeitos* [Entrevista semiestruturada]. (30 maio 2017).

Neto, H. V., 2015. *Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais do trabalho*. Volume nº 9. Porto: Civeri Publishing.

Neto, J. A. e. H. V., 2014. *Manual sobre Riscos Psicossociais no Trabalho*. Porto: Civeri Publishing.

Nunes, F. M. O., 2010. *Segurança e Higiene do Trabalho - Manual Técnico*. 3ª ed. Amadora: Edições Gustavo Eiffel.

Oliveira, A., 2016. *A gestão dos condutores auto da FA e os riscos que estão sujeitos* [Entrevista exploratória]. DAT (6 dezembro 2016).

Parlamento Europeu e do Conselho, 2006. *Regulamento (CE) nº 561/2006*. Lisboa: Diário da República.



Pimentão, C., 2008. Análise do comportamento de risco ao volante de jovens condutores com base na teoria do comportamento planeado de Ajzen. *Revista da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais*, pp. 202-217.

Pinho, R., 2015. *Fatores de risco/riscos psicossociais no local de trabalho*, Lisboa: Direção Geral de Saúde.

Prazeres, B., 2017. *A gestão dos condutores auto da FA e os riscos que estão sujeitos* [Entrevista semiestruturada]. BA6 (04 maio 2017).

Presidência do Conselho de Ministros, 2015. *Programa do XXI Governo Constitucional 2015-2019*. [Em linha] Lisboa. Disponível em <http://www.portugal.gov.pt/pt/o-governo/prog-gc21/20151127-programa.aspx> [Acedido em 9 dezembro 2016].

Ramalho, J., 2017. *A gestão dos condutores auto da FA e os riscos que estão sujeitos* [Entrevista semiestruturada]. BA1 (05 maio 2017).

Rosário, S. K., 2013. *Validação e Adaptação Linguística e Cultural da Versão Longa do Questionário Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (Copsoq II) em Português*. Tese de Dissertação de Mestrado em Engenharia de Segurança e Higiene Ocupacionais. FEUP

Miguel, A. S., 2010. *Manual de Higiene e Segurança do Trabalho*. 11ª ed. Lisboa: Porto Editora.

Santos, D., 2017. *A gestão dos condutores auto da FA e os riscos que estão sujeitos* [Entrevista semiestruturada]. AT1 (05 maio 2017).

Santos, L. et al., 2016. *Orientações metodológicas para a elaboração de trabalhos de investigação (Cadernos do IESM)*. Primeira Edição ed. Lisboa: Instituto Universitário Militar.

Silva, C. et al., 2012. *Copenhagen Psychosocial Questionnaire - Portugal e países africanos de língua oficial portuguesa*. Aveiro: Análise Exacta - Consultadoria, Formação e Edição de livros.

Sousa, P., 2017. *A gestão dos condutores auto da FA e os riscos que estão sujeitos* [Entrevista semiestruturada]. CFMTA (08 maio 2017).

Stolk, C. v., Staetsky, L., Hassan, E. & Kim, C. W., 2012. *Management of psychosocial risks at work*. [Em linha] Disponível em: [https://osha.europa.eu/en/node/6748/file\\_view](https://osha.europa.eu/en/node/6748/file_view) [Acedido em 28 dezembro 2016].



World Health Organization, 2012 . *Psychosocial risks and work-related stress*. [Em linha]  
Genève: ILO. Disponível em: <http://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/> WCMS \_ 108557 /lang--en/index.htm [Acedido em 02 janeiro 2017].



## Apêndice A — Questionário COPSOQ II:

### Avaliação dos Riscos Psicossociais no trabalho dos condutores da Força Aérea

COPSOQ II -Versão Média

(Copenhagen Psychosocial Questionnaire) (Kristensen, T., 2000)

(Tradução e adaptação de Silva, C. et al., 2012)

No âmbito do Curso de Promoção a Oficial Superior estou a realizar um questionário, subordinado ao tema em epígrafe, que se insere no meu trabalho de investigação.

A sua resposta é de extrema importância, como tal o questionário é anónimo, sendo os resultados apenas tratados para efeitos estatísticos.

#### \*Obrigatório

Nesta parte são lhe solicitados alguns dados biográficos.

Não existem respostas certas ou erradas, deve responder a todas as questões de forma adequada.

### Dados biográficos

1.Qual o seu posto? \*

Soldado

2Cabo

1Cabo

Cabo Adjunto

2.Qual a sua idade? \*

Até 20 anos

Dos 20 aos 23 anos

Dos 23 aos 25 anos

Superior a 25 anos

3.Quais as habilitações académicas? \*

9º ano

12º ano

Licenciatura

Mestrado

4.Qual o tempo de serviço? \*

Inferior a 2 anos de serviço.

De 2 a 4 anos de serviço.

Superior a 4 anos de serviço.

5.Quais as qualificações que possui?

Categoria B

Categoria C

Categoria D

Categoria E

ADR





6. Quais as funções que desempenha? Assinale todas as que desempenha.

Condutor de veículos ligeiros de passageiros

Condutor de veículos ligeiros de mercadorias

Condutor de veículos pesados de passageiros

Condutor de veículos pesados de mercadorias

Condutor de veículos pesados com reboque

Condutor de veículos de transporte de matérias perigosas

## **Riscos Psicossociais**

Nesta parte as perguntas estão relacionadas com as condições de trabalho, saúde e bem-estar no trabalho.

Não existem respostas certas ou erradas, das seguintes afirmações indique a que mais se adequa à sua resposta de acordo com as seguintes alternativas:

**1- Nunca/Quase nunca**

**2- Raramente**

**3 - Às vezes**

**4 - Frequentemente**

**5 – Sempre**

## Exigências quantitativas

7. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída? \*

8. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho? \*

9. Precisa fazer horas-extra? \*

## Ritmo de trabalho

10. Precisa trabalhar muito rapidamente? \*

## Exigências cognitivas

11. O seu trabalho exige a sua atenção constante? \*

12. O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias? \*

13. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis? \*

## Exigências emocionais

14. O seu trabalho exige emocionalmente de si? \*

## Influência no trabalho

15. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho? \*

16. Participa na escolha das pessoas com quem trabalha? \*

17. Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si? \*

18. Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz? \*

## Possibilidades de desenvolvimento

19. O seu trabalho exige que tenha iniciativa? \*

20. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas? \*

21. O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias? \*



### Previsibilidade

- 22.No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro? \*
- 23.Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho? \*

### Transparência do papel laboral desempenhado

- 24.O seu trabalho apresenta objetivos claros? \*
- 25.Sabe exatamente quais as suas responsabilidades? \*
- 26.Sabe exatamente o que é esperado de si? \*

### Recompensas

- 27.O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela chefia? \*
- 28.A chefia do seu local de trabalho respeita-o? \*
- 29.É tratado de forma justa no seu local de trabalho? \*

### Conflitos laborais

- 30.Faz coisas no seu trabalho que uns concordam, mas outros não? \*
- 31.Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira? \*
- 32.Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias? \*

### Apoio social de colegas

- 33.Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho? \*
- 34.Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho? \*
- 35.Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral? \*

### Apoio social de superiores

- 36.Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho? \*
- 37.Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato? \*
- 38.Com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral? \*

### Comunidade social no trabalho

- 39.Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas? \*
- 40.Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho? \*
- 41.No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade? \*

### Qualidade da liderança

Em relação à sua chefia direta até que ponto considera que...

- 42.Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento? \*
- 43.Dá prioridade à satisfação no trabalho? \*
- 44.É bom no planeamento do trabalho? \*
- 45.É bom a resolver conflitos? \*

### Confiança horizontal

- 46.Os militares ocultam informações uns dos outros? \*
- 47.Os militares ocultam informação à chefia? \*
- 48.Os militares confiam uns nos outros de um modo geral? \*



### Confiança vertical

49. A chefia confia nos seus militares para fazerem o seu trabalho bem? \*
50. Confia na informação que lhe é transmitida pela chefia? \*
51. A chefia oculta informação aos seus militares? \*

### Justiça e respeito

52. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa? \*
53. As sugestões dos militares são tratadas de forma séria pela chefia? \*
54. O trabalho é igualmente distribuído pelos militares? \*

### Auto-eficácia

55. Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente. \*
56. É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objetivos. \*

### Significado do trabalho

57. O seu trabalho tem algum significado para si? \*
58. Sente que o seu trabalho é importante? \*
59. Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho? \*

### Compromisso face ao local de trabalho

60. Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho? \*
61. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também? \*

### Satisfação no trabalho

Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito está com:

62. As suas perspetivas de trabalho? \*
63. As condições físicas do seu local de trabalho? \*
64. A forma como as suas capacidades são utilizadas? \*
65. O seu trabalho de uma forma global? \*

### Saúde Geral

66. Em geral, sente que a sua saúde é: \*

### Conflito trabalho/família

67. Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afetar a sua vida privada negativamente? \*
68. Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afetar a sua vida privada negativamente? \*
69. A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais? \*

### Problemas em dormir

Com que frequência durante as últimas 4 semanas sentiu...

70. Dificuldade a adormecer? \*
71. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente? \*



### Burnout

72.Fisicamente exausto? \*

73.Emocionalmente exausto? \*

### Stress

74.Irritado? \*

75.Ansioso? \*

### Sintomas depressivos

76.Triste? \*

77.Falta de interesse por coisas quotidianas? \*

### Muito obrigado

Sandra Lopes

CAP/TMMT



## Apêndice B — Mapa Conceptual

Pergunta de Partida	Pergunta Derivada I	Hipótese I	Conceito	Dimensão	Indicador	Instrumentos
Como podem ser minimizados os riscos psicossociais presentes nos condutores militares da FA, garantindo o cumprimento da missão sem comprometer a segurança rodoviária?	Como se caracterizam os condutores militares?	Os recursos humanos são adequados e suficientes.	Modulos existentes	Efetivos	Efetivos/Modulos	Entrevista Semiestruturada e Questionário (parte A)
			Caraterização da amostra	Dados biográficos	Idade	
					Tempo serviço	
			Desempenho de funções	Função desempenhada	Cat. B	
					Cat. C	
			Qualificações	Categoria de condução	Cat. D	
					Cat. E	
					ADR	
	Pergunta Derivada II	Hipótese II	Conceito	Dimensão	Indicador	Instrumentos
	Quais os riscos psicossociais a que estão sujeitos os condutores militares da FA?	Os condutores militares da FA evidenciam riscos psicossociais.	Riscos Psicossociais	Riscos físicos e fisiológicos	27 Sub-escalas do questionário	Entrevista Semiestruturada e Questionário (parte B)
				Riscos comportamentais		
				Riscos psicológicos e emocionais		
				Riscos cognitivos		
	Pergunta Derivada III	Hipótese III	Conceito	Dimensão	Indicador	Instrumentos
	Quais os fatores de risco identificados nos condutores militares da FA?	Os condutores militares da FA estão sujeitos a sobrecarga, indefinição das funções, à incompatibilidade de conciliar trabalho-família, à deficiente participação na tomada de decisões, à falta de controlo sobre a forma como executam o trabalho e a exigências emocionais.	Fatores de riscos psicossociais	Exigências Físicas e Psicológicas	Exigências emocionais	Entrevista Semiestruturada e Questionário (parte B)
Exigências quantitativas						
Satisfação no Trabalho				Ritmo de Tabalho		
Valores no local de trabalho				Previsibilidade		
				Influência no trabalho		
Apoio Social e Familiar				Conflito trabalho - família		
Saúde e bem-estar						



## Apêndice C — Resultados em frequências e percentagens dos dados biográficos

1. Qual o seu posto?	Frequência	Percentagem
Soldado	12	27,3
2Cabo	9	20,5
1Cabo	9	20,5
Cabo Adjunto	14	31,8
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100,0</b>

2. Qual a sua idade?	Frequência	Percentagem
Até 20 anos	2	4,5
Dos 20 aos 23 anos	14	31,8
Dos 23 aos 25 anos	11	25,0
Superior a 25 anos	17	38,6
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100,0</b>

3. Quais as habilitações académicas?	Frequência	Percentagem
9º ano	10	22,7
12º ano	31	70,5
Licenciatura	2	4,5
Mestrado	1	2,3
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100,0</b>

4.Qual o tempo de serviço?	Frequência	Percentagem
Inferior a 2 anos de serviço.	16	36,4
De 2 a 4 anos de serviço.	12	27,3
Superior a 4 anos de serviço.	16	36,4
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100,0</b>

5.Quais as qualificações que possui?	Frequência	Percentagem
<b>Categoria B</b>	44	100,0
<b>Categoria C</b>	40	90,9
<b>Categoria D</b>	36	81,8
<b>Categoria E</b>	22	50,0
<b>ADR</b>	8	18,2



6.Quais as funções que desempenha?	Frequência	Percentagem
Condutor de veículos ligeiros de passageiros	43	97,7
Condutor de veículos ligeiros de mercadorias	40	90,9
Condutor de veículos pesados de passageiros	35	79,5
Condutor de veículos pesados de mercadorias	35	79,5
Condutor de veículos pesados com reboque	15	34,1
Condutor de veículos de transporte de matérias perigosas	6	13,6



## Apêndice D — Entrevistas aos Comandantes das Esquadrilhas de Transportes

Entrevista N.º		1	2
Identificação		CAP / TMMT / RUI COTOVIO	CAP/TMMT/Bruno Prazeres
Função		CMDT Esquadrilha de Transportes	Cmdt EMB Interino
Unidade		DGMFA	BA6
Data		2 de maio de 2017	4 de maio de 2017
Duração		(XX)min	10 min
Respostas			
PD			
1	1. Qual é o efetivo de condutores auto?	2	8 (6 CAUT + 2 MMT)
	2. Qual o módulo de condutores definido para a Unidade?	12	17 (MMT + CAUT) Segundo MCA 305-4 (em aprovação)
	3. Considera o efetivo de condutores suficiente para o cumprimento da missão atribuída à Unidade?	Não (17%)	Não (47%)
	4. Considera o efetivo de condutores adequado para o cumprimento da missão atribuída à Unidade?	Não	Não
	5. Quantas missões de serviço não foram efetuadas por falta de condutores?	Várias, especialmente da Unidade e algumas da Força Aérea (não estão contabilizadas).	Não quantificado
	6. Existem serviços a serem efetuados por militares não condutores?	Sim, alguns serviços da Esquadrilha andam a ser efectuados por um mecânico.	Sim
2	7. Qual o número de quilómetros percorridos em transporte de pessoal?	198813	260426 (Boletins SIGAUT 2016, exclui transportes internos)
	8. Qual o número de quilómetros percorridos em transporte de material?	112234	49480 (Boletins SIGAUT 2016, exclui transportes internos)
	9. Qual o número de quilómetros percorridos em apoio à projeção dos exercícios?	Exercícios e pedidos da DAT, 26.666 km	N/A
	10. Qual o número de quilómetros percorridos em apoio à retração dos exercícios?	Exercícios e pedidos da DAT, 26.667 km	N/A
3	11. Quais as estratégias/metodologias/ferramentas que utiliza para a gestão eficaz dos seus condutores?	As disponibilizadas pela Força Aérea e alguns ficheiros em Excell	Com um efetivo de 6 condutores, para corresponder ao funcionamento de uma escala de serviço H24, 3 carreiras diárias externas, 5 carreiras diárias internas e todos os serviços de condução solicitados pelas várias subunidades, o efetivo é reforçado com 2 elementos mecânicos de forma a tentar garantir as férias e respeitar as folgas de serviço respeitantes aos serviços efetuados.
	14.a) O trabalho dos condutores exige a sua atenção constante?	Sim	Sim
	14.b) O trabalho dos condutores exige que tomem decisões difíceis?	sim	Sim
	14.c) O trabalho dos condutores é muito exigente em termos emocionais?	Sim	Sim
	15.a) Sente que os condutores estão fisicamente exaustos?	Sim	Sim
	15.b) E emocionalmente exaustos?	Sim	Sim
	16.a) Permite que os condutores tenham um elevado grau de influência no seu trabalho?	Sim	Não
	16.b) Participem na escolha das pessoas com quem trabalham?	Sim	Não
	16.c) Influenciem a quantidade de trabalho que compete a cada um?	As vezes	Não
	16.d) Tenham alguma influência sobre o tipo de tarefas que fazem?	As vezes	Não
	16.e) Sejam informados com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?	Sim	Sim
	16.f) Recebam toda a informação de que necessitam para fazer bem o seu trabalho?	Sim	Sim
	17.a) Considera que o trabalho dos condutores lhes exige muita energia e tempo, o que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?	Sim	Sim
	17.b) Teve reportes de que a família dos condutores consideram que trabalham demais?	sim	Não
	18.a) Demonstra frequentemente reconhecimento e apreço pelo trabalho desenvolvido pelos condutores?	Sim	Não
	18.b) Respeita a individualidade de cada um e procura tratá-los de forma justa no seu local de trabalho?	sim	Sim
	18.c) Considera fundamental a atribuição de recompensas?	Sim	Sim
	19.a) A carga de trabalho é igualmente distribuída por todos?	sim	Sim
	19.b) Verifica-se acumulação de trabalho?	sim	Alguns
	19.c) Com que frequência os condutores não têm tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?	As vezes	Raramente
	19.d) Os condutores necessitam de fazer horas-extra para completar o seu trabalho?	Sim	Sim
	19.e) O ritmo de trabalho é adequado?	Não	Não
	20. Os seguintes fatores afetam o desempenho dos condutores comprometendo a segurança rodoviária: carga de trabalho, nível de atenção, estabilidade emocional, previsibilidade no trabalho, conflitos trabalho/família, ritmo de trabalho, capacidade de decisão, participação na definição das tarefas, recompensas, exaustão física e emocional. Ordene-os por ordem de importância, do maior para o menor, em termos do seu impacto no desempenho dos condutores.	Carga de trabalho; exaustão física e emocional; ritmo de trabalho; nível de atenção; participação na definição das tarefas; recompensas; estabilidade emocional; capacidade de decisão; conflitos trabalho/família; previsibilidade no trabalho.	carga de trabalho - ritmo de trabalho - exaustão física e emocional - previsibilidade no trabalho - nível de atenção - estabilidade emocional - conflitos trabalho/família - capacidade de decisão - participação na definição das tarefas - recompensas
	21. Identifique formas de mitigar os riscos associados aos fatores indicados na pergunta anterior, atuando sobre as causas ou minimizando os efeitos, tendo sempre presente a necessidade de cumprimento da missão?	Ter a quantidade de condutores necessária para conseguir efetuar uma gestão eficiente dos recursos humanos, por forma a assegurar-se a execução das missões atribuídas em segurança.	Maior quantitativo de condutores. Um efetivo de condutores mais alargado, permitiria ter uma escala de serviço mais vasta, o que permitiria que a cadência de serviços H24 fosse menor, uma carga de trabalho diária menor, maior rotatividade entre elementos na execução de carreiras diárias, períodos de descanso mais adequados entre serviços de condução, o que conduziria a maior estabilidade emocional.





## Otimização da gestão dos condutores auto em contexto operacional vs segurança rodoviária

Entrevista N.º		3	4
Identificação		TEN/TMMT JORGE RAMALHO	CAP/TMMT/ Paulo Dâmaso
Função		CMDT Esquadriha de Transportes	CMDT Esquadriha de Transportes
Unidade		BA1	BA4
Data		05de maio de 2017	8 de maio de 2017
Duração		(XX)min	(XX)min
Respostas			
PD			
1	1. Qual é o efetivo de condutores auto?	6 CAUT	3MMT e 4 CAUT
	2. Qual o módulo de condutores definido para a Unidade?	17 CAUT/MMT	10 MMT e 14 CAUT (despacho 22/93/A do CEMFA).
	3. Considera o efetivo de condutores suficiente para o cumprimento da missão atribuída à Unidade?	Não (35%)	Não (29%)
	4. Considera o efetivo de condutores adequado para o cumprimento da missão atribuída à Unidade?	Não	Não
	5. Quantas missões de serviço não foram efetuadas por falta de condutores?	Nenhuma.	Isso normalmente não acontece, tenta-se coordenar o desfasamento das missões. Se mesmo assim não houver condutores para a missão é nomeado um sargento para a efectuar.
	6. Existem serviços a serem efetuados por militares não condutores?	Sim	Sim
2	7. Qual o número de quilómetros percorridos em transporte de pessoal?	419131	375 571
	8. Qual o número de quilómetros percorridos em transporte de material?	119751	97 543
	9. Qual o número de quilómetros percorridos em apoio à projeção dos exercícios?	29937	0 quilómetros A BA4 fornece pessoal para os exercícios
	10. Qual o número de quilómetros percorridos em apoio à retração dos exercícios?	29937	0 quilómetros A BA4 fornece pessoal para os exercícios
	11. Quais as estratégias/metodologias/ferramentas que utiliza para a gestão eficaz dos seus condutores?	Escalas de Serviço	Gestão da taxa de esforço de cada militar. Reuniões com o pessoal da ET antes e depois de "missões mais complicadas".
3	14.a) O trabalho dos condutores exige a sua atenção constante?	Sim	Não, mas exige uma grande parte da minha atenção.
	14.b) O trabalho dos condutores exige que tomem decisões difíceis?	Sim	Por vezes.
	14.c) O trabalho dos condutores é muito exigente em termos emocionais?	Sim	Por vezes.
	15.a) Sente que os condutores estão fisicamente exaustos?	Não	Devido à carga de horas de trabalho/ serviços nota-se que os militares andam cansados.
	15.b) E emocionalmente exaustos?	Por vezes	Existem elementos que lidam menos bem com estes picos de trabalho mais exigentes. Cabe aos graduados e aos restantes elementos da ET, tentar minimizar e atenuar esses períodos.
	16.a) Permite que os condutores tenham um elevado grau de influência no seu trabalho?	Não	Alguns. Estou sempre disponível em ouvir sugestões e alterações das missões/ trabalho para melhorar/ facilitar as mesmas.
	16.b) Participem na escolha das pessoas com quem trabalham?	Por vezes	Somos tão poucos que não há "espaço de manobra" para tal, apesar de tentar juntar pessoal que trabalhem bem juntos.
	16.c) Influenciam a quantidade de trabalho que compete a cada um?	Não	Não. O trabalho tem de ser dividido igualmente por todos, para não haver sentimento de injustiça entre eles.
	16.d) Tenham alguma influência sobre o tipo de tarefas que fazem?	Não	Sim. Eles são responsáveis pela preparação da/s viaturas antes das missões. O reconhecimento dos trajectos também é uma preocupação deles.
	16.e) Sejam informados com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?	Sim	Alterações são informadas assim que as houver.
	16.f) Recebam toda a informação de que necessitam para fazer bem o seu trabalho?	Sim	Sim.
	17.a) Considera que o trabalho dos condutores lhes exige muita energia e tempo, o que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?	Sim	Por vezes.
	17.b) Teve reportes de que a família dos condutores consideram que trabalham demais?	Não	Não.
	18.a) Demonstra frequentemente reconhecimento e apreço pelo trabalho desenvolvido pelos condutores?	Sim	Penso que sim.
	18.b) Respeita a individualidade de cada um e procura tratá-los de forma justa no seu local de trabalho?	Sim	Penso que sim.
	18.c) Considera fundamental a atribuição de recompensas?	Sim	Sim.
	19.a) A carga de trabalho é igualmente distribuída por todos?	Sim	Tentamos que assim aconteça.
	19.b) Verifica-se acumulação de trabalho?	Sim	Alguns.
	19.c) Com que frequência os condutores não têm tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?	Raramente	O trabalho nunca acaba. Temos de gerir que trabalho é mais urgente nada ficar atrasado.
	19.d) Os condutores necessitam de fazer horas-extra para completar o seu trabalho?	Sim	Muitas vezes.
	19.e) O ritmo de trabalho é adequado?	Não	Penso que sim.
	20. Os seguintes fatores afetam o desempenho dos condutores comprometendo a segurança rodoviária: carga de trabalho, nível de atenção, estabilidade emocional, previsibilidade no trabalho, conflitos trabalho/família, ritmo de trabalho, capacidade de decisão, participação na definição das tarefas, recompensas, exaustão física e emocional. Ordene-os por ordem de importância, do maior para o menor, em termos do seu impacto no desempenho dos condutores.	Estabilidade emocional, conflitos trabalho/família, carga de trabalho, exaustão física e emocional, nível de atenção, ritmo de trabalho, recompensas, participação na definição das tarefas, previsibilidade no trabalho, capacidade de decisão.	Carga de Trabalho, exaustão física e emocional, conflitos trabalho/família, recompensas, ritmo de trabalho, previsibilidade no trabalho, capacidade de decisão, participação na definição das tarefas.
	21. Identifique formas de mitigar os riscos associados aos fatores indicados na pergunta anterior, atuando sobre as causas ou minimizando os efeitos, tendo sempre presente a necessidade de cumprimento da missão?	Criar ferramentas de motivação extra no local de trabalho, Apostar num planeamento das missões assertivo, promover sempre que possível um maior descanso dos condutores, garantir a manutenção das suas ferramentas de trabalho, garantir a segurança em todas as missões, minimizar o risco em cada missão que as suas ferramentas de trabalho, verificar o estado emocional do militar, garantir o maior tempo possível junto das suas famílias.	1)Recrutar mais pessoal; 2) O pessoal contratado estar mais tempo na Unidade ( com contratos com mais de 6 anos), 3) o pessoal vir para as Unidades já com as cartas C e D.



## Otimização da gestão dos condutores auto em contexto operacional vs segurança rodoviária

Entrevista N.º		5	6
Identificação		ASPOF/TMMT/ Daniel Santos	CAP/TMMT Carlos Calaixo
Função		CMDT Esquadilha de Transportes	CMDT Esquadilha de Transportes
Unidade		AT1	BA5
Data		5 de maio de 2017	5 de maio de 2017
Duração		(XX)min	(XX)min
Respostas			
1	PD		
	1. Qual é o efetivo de condutores auto?	2 militares e 1 motorista (um dos militares está prestes a acabar o contrato).	3
	2. Qual o módulo de condutores definido para a Unidade?	Segundo o manual da unidade o número previsto são sete praças.	Não sei o módulo definido.
	3. Considera o efetivo de condutores suficiente para o cumprimento da missão atribuída à Unidade?	Não (29%)	Não.
	4. Considera o efetivo de condutores adequado para o cumprimento da missão atribuída à Unidade?	Não.	Não.
	5. Quantas missões de serviço não foram efetuadas por falta de condutores?	Não lhe sei dizer ao certo, mas tentamos sempre ao máximo dar resposta à solicitação. Dependendo da urgência da missão, do planeamento e se a mesma dê para integrar noutra horário liberto ou noutra movimentação, tentamos sempre realizá-la, com a crescente recorrência a militares que não são condutores (militares que requerem o movimento). Devido ao decréscimo de condutores, alguns movimentos têm sido feitos pelos colaboradores que requerem.	Várias.
2	6. Existem serviços a serem efetuados por militares não condutores?	Sim, bastantes.	Sim.
	7. Qual o número de quilómetros percorridos em transporte de pessoal?	Para 2016: 93546 Km	Cerca de 300000 só no exterior.
	8. Qual o número de quilómetros percorridos em transporte de material?	Para 2016: 9149 Km	Cerca de 72000 km só no exterior.
	9. Qual o número de quilómetros percorridos em apoio à projeção dos exercícios?	Não foi contabilizado esse parâmetro. O AT1 cedeu apenas viaturas, não cedeu condutores. Para além dos exercícios (Real Thaw/EATT/Cerimonias de 1 de Julho e 10 de Junho), apoiamos sempre a equipa de carga aérea do AT1 em deslocações a outras unidades para apoiarem exercícios (apoiamos com viatura mas sem condutor, a própria equipa é que nomeia um militar para conduzir).	Não sei.
	10. Qual o número de quilómetros percorridos em apoio à retração dos exercícios?	Não foi contabilizado esse parâmetro. O AT1 cedeu apenas viaturas, não cedeu condutores. Para além dos exercícios (Real Thaw/EATT/Cerimonias de 1 de Julho e 10 de Junho), apoiamos sempre a equipa de carga aérea do AT1 em deslocações a outras unidades para apoiarem exercícios (apoiamos com viatura mas sem condutor, a própria equipa é que nomeia um militar para conduzir).	Não sei.
	11. Quais as estratégias/metodologias/ferramentas que utiliza para a gestão eficaz dos seus condutores?	Tentamos sempre equilibrar a carga horária útil de cada condutor para haver igualdade e não gerar injustiças e por sua vez o conflito.	Tentar que gozem folgas sempre que possível. Sempre que é possível um militar não condutor efectuar a missão, não nomeio um condutor por forma a poder dar-lhes descanso. Tento sempre adequar a missão ao condutor certo para a executar.
3	14.a) O trabalho dos condutores exige a sua atenção constante?	Não, os condutores que temos atualmente são bastante responsáveis.	Não.
	14.b) O trabalho dos condutores exige que tomem decisões difíceis?	Sim, e cada vez mais devido a acumulação de funções (os nossos condutores como são MMT's fazem condução e manutenção de viaturas a vários escalões).	Não.
	14.c) O trabalho dos condutores é muito exigente em termos emocionais?	Sim, devido ao decréscimo de pessoal.	Não.
	15.a) Sente que os condutores estão fisicamente exaustos?	Sim, por vezes. Tentamos gerir esse cansaço com merecidas folgas do pessoal e tempos de convívio entre o nosso pessoal.	Alguns.
	15.b) E emocionalmente exaustos?	Sim, por vezes, devido à acumulação de funções e à crescente carga de trabalho.	Alguns.
	16.a) Permite que os condutores tenham um elevado grau de influência no seu trabalho?	Permito que tenham influência nas actividades a que lhes dizem respeito, tento sempre ouvi-los e saber a sua opinião. Se a opinião for boa deixo-os agir em conformidade.	Não.
	16.b) Participem na escolha das pessoas com quem trabalham?	Não, mas como em geral todos se dão bem nunca há grandes problemas.	Não.
	16.c) Influenciem a quantidade de trabalho que compete a cada um?	Por vezes, mas como disse anteriormente tentamos gerir com igualdade essa quantidade.	Sim.
	16.d) Tenham alguma influência sobre o tipo de tarefas que fazem?	Sim.	Sim.
	16.e) Sejam informados com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?	Sim, a maioria das vezes.	Sim.
	16.f) Recebam toda a informação de que necessitam para fazer bem o seu trabalho?	Sim.	Sim.
	17.a) Considera que o trabalho dos condutores lhes exige muita energia e tempo, o que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?	Sim considero.	Sim, considero.
	17.b) Teve reportes de que a família dos condutores consideram que trabalham demais?	Não.	Não.
	18.a) Demonstra frequentemente reconhecimento e apreço pelo trabalho desenvolvido pelos condutores?	Sim, acho essencial interessarmo-nos pelo seu trabalho e reconhecer o que fazem, é uma forma de motivação e reduz em parte a carga emocional.	Sim.
	18.b) Respeita a individualidade de cada um e procura tratá-los de forma justa no seu local de trabalho?	Sim, sem dúvida.	Sim.
	18.c) Considera fundamental a atribuição de recompensas?	Sim, mas também sou da opinião que por vezes um simples obrigado é mais importante do que qualquer recompensa.	Sim.
	19.a) A carga de trabalho é igualmente distribuída por todos?	Tentamos seguir sempre essa metodologia.	Tenta-se fazer isso o que nem sempre é possível devido à especificidade das tarefas ou dos condutores.
	19.b) Verifica-se acumulação de trabalho?	Sim, bastante.	Sim.
	19.c) Com que frequência os condutores não têm tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?	Frequentemente. É usual deixarem simples tarefas a meio (manutenção, limpeza, etc.) para irem fazer movimentos.	Algumas vezes
	19.d) Os condutores necessitam de fazer horas-extra para completar o seu trabalho?	Normalmente não, mas existem movimentos fora do horário normal de trabalho.	Frequentemente.
	19.e) O ritmo de trabalho é adequado?	Começa a não ser devido a terem de fazer menos bem algumas tarefas (por exemplo limpeza de viaturas) para fazer outras. Há frequentemente e de uma forma crescente um ritmo de trabalho elevado sem grande manobra para tempos de descanso no horário de trabalho.	Sim.
	20. Os seguintes fatores afetam o desempenho dos condutores comprometendo a segurança rodoviária: carga de trabalho, nível de atenção, estabilidade emocional, previsibilidade no trabalho, conflitos trabalho/família, ritmo de trabalho, capacidade de decisão, participação na definição das tarefas, recompensas, exaustão física e emocional. Ordene-os por ordem de importância, do maior para o menor, em termos do seu impacto no desempenho dos condutores.	Estabilidade emocional, exaustão física e emocional, conflitos trabalho/família, nível de atenção, participação na definição das tarefas, recompensas, ritmo de trabalho, carga de trabalho, capacidade de decisão, previsibilidade no trabalho.	exaustão física e emocional, nível de atenção, conflitos, carga de trabalho.
	21. Identifique formas de mitigar os riscos associados aos fatores indicados na pergunta anterior, atuando sobre as causas ou minimizando os efeitos, tendo sempre presente a necessidade de cumprimento da missão?	Aumentar os tempos de descanso; dar reforço positivo nas acções que fizeram bem e um reforço construtivo nas que fizeram menos bem; dar liberdade para serem ouvidos; haver um bom ambiente de trabalho e dentro do possível descontrair; serem recompensados com reconhecimentos.	Ter mais pessoal, ter pessoal a fazer aquilo que gosta e onde gosta, na Unidade de preferência. Tentar recompensar o trabalho efectuado sempre que possível. Diminuir os serviços que têm que realizar fora do horário normal de trabalho, etc.



## Otimização da gestão dos condutores auto em contexto operacional vs segurança rodoviária

Entrevista N.º	7	8
Identificação	TEN/TMMT/Telmo Granjo	ALF/TMMT/ Pedro Sousa
Função	CMDT Esquadrilha de Transportes	CMDT Esquadrilha de Transportes
Unidade	Comando Aéreo	CFMTFA
Data	8 de maio de 2017	08 de maio de 2017
Duração	(20)min	40min
Respostas		
PD		
1	1. Qual é o efetivo de condutores auto?	2 + 1 condutor do CMDT (atualmente, 1+1)
	2. Qual o módulo de condutores definido para a Unidade?	6
	3. Considera o efetivo de condutores suficiente para o cumprimento da missão atribuída à Unidade?	Não (33%)
	4. Considera o efetivo de condutores adequado para o cumprimento da missão atribuída à Unidade?	Não
	5. Quantas missões de serviço não foram efetuadas por falta de condutores?	Sem dados
	6. Existem serviços a serem efetuados por militares não condutores?	Sim
2	7. Qual o número de quilómetros percorridos em transporte de pessoal?	47271
	8. Qual o número de quilómetros percorridos em transporte de material?	Sem dados
	9. Qual o número de quilómetros percorridos em apoio à projeção dos exercícios?	Sem dados
	10. Qual o número de quilómetros percorridos em apoio à retração dos exercícios?	Sem dados
	11. Quais as estratégias/metodologias/ferramentas que utiliza para a gestão eficaz dos seus condutores?	Solicitar o apoio de outra Unidade (CME); Utilizar militares da Manutenção Auto
3	14.a) O trabalho dos condutores exige a sua atenção constante?	Sim
	14.b) O trabalho dos condutores exige que tomem decisões difíceis?	Não
	14.c) O trabalho dos condutores é muito exigente em termos emocionais?	Sim
	15.a) Sente que os condutores estão fisicamente exaustos?	Sim
	15.b) E emocionalmente exaustos?	Sim
	16.a) Permite que os condutores tenham um elevado grau de influência no seu trabalho?	Sim
	16.b) Participem na escolha das pessoas com quem trabalham?	Não
	16.c) Influenciem a quantidade de trabalho que compete a cada um?	Não
	16.d) Tenham alguma influência sobre o tipo de tarefas que fazem?	Não
	16.e) Sejam informados com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?	Sim
	16.f) Recebam toda a informação de que necessitam para fazer bem o seu trabalho?	Sim
	17.a) Considera que o trabalho dos condutores lhes exige muita energia e tempo, o que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?	Sim
	17.b) Teve reportes de que a família dos condutores consideram que trabalham demais?	Sim
	18.a) Demonstra frequentemente reconhecimento e apreço pelo trabalho desenvolvido pelos condutores?	Sim
	18.b) Respeita a individualidade de cada um e procura tratá-los de forma justa no seu local de trabalho?	Sim
	18.c) Considera fundamental a atribuição de recompensas?	Sim
	19.a) A carga de trabalho é igualmente distribuída por todos?	Sim
	19.b) Verifica-se acumulação de trabalho?	Sim
	19.c) Com que frequência os condutores não têm tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?	Frequentemente
	19.d) Os condutores necessitam de fazer horas-extra para completar o seu trabalho?	Sim
	19.e) O ritmo de trabalho é adequado?	Não
	20. Os seguintes fatores afetam o desempenho dos condutores comprometendo a segurança rodoviária: carga de trabalho, nível de atenção, estabilidade emocional, previsibilidade no trabalho, conflitos trabalho/família, ritmo de trabalho, capacidade de decisão, participação na definição das tarefas, recompensas, exaustão física e emocional. Ordene-os por ordem de importância, do maior para o menor, em termos do seu impacto no desempenho dos condutores.	Carga de trabalho; ritmo de trabalho; exaustão física e emocional; recompensas; nível de atenção; estabilidade emocional; conflitos trabalho/família; participação na definição das tarefas; capacidade de decisão; previsibilidade no trabalho.
	21. Identifique formas de mitigar os riscos associados aos fatores indicados na pergunta anterior, atuando sobre as causas ou minimizando os efeitos, tendo sempre presente a necessidade de cumprimento da missão?	Atribuição automática de Certificado de Condução Militar a Militares possuidores de Carta de Condução civil. Suplementos no vencimento. Implementação por escrito, de horas de descanso em regulamento interno. No curso de incorporação para o quadro de CAUT no CFMTFA, formação e atribuição de todas as categorias (B;BE;C;CE;D;DE).



## Otimização da gestão dos condutores auto em contexto operacional vs segurança rodoviária

Entrevista N.º		9	10
Identificação		CAP/TMMT/ José Braga	ASPOF/TMMT/ João Mendes
Função		CMDT Esquadilha de Transportes	CMDT Esquadilha Transportes
Unidade		Unidade de Apoio de Lisboa	BA11
Data		12 de maio de 2017	30 de maio de 2017
Duração		35min	30min
Respostas			
PD	1. Qual é o efetivo de condutores auto?	11 (CAUT e MMT)	4
	2. Qual o módulo de condutores definido para a Unidade?	Não existe manual da Unidade aprovado, no entanto em 2015 foram propostos 25 condutores. No final de 2016 foi entendido com o Comandante que o mínimo de condutores para a ET funcionar sem limitações eram 19.	Não sei
	3. Considera o efetivo de condutores suficiente para o cumprimento da missão atribuída à Unidade?	Não (58%)	Não
	4. Considera o efetivo de condutores adequado para o cumprimento da missão atribuída à Unidade?	Não	Não
	5. Quantas missões de serviço não foram efetuadas por falta de condutores?	As missões foram todas realizadas mas com alteração / ajustamento ao pedido de transporte. Quando não existe capacidade para satisfazer o pedido de transporte por falta de condutor, procede-se ao ajustamento / adiamento da missão para data mais favorável ("negociação" com requisitante), efetua-se pedido de nomeação de condutor à DP ou recorre-se aos próprios requisitantes para condução das viaturas.	Não sei
	6. Existem serviços a serem efetuados por militares não condutores?	Sim.	Sim
2	7. Qual o número de quilómetros percorridos em transporte de pessoal?	1.703.916 Km	220046
	8. Qual o número de quilómetros percorridos em transporte de material?	90.383 Km	36151
	9. Qual o número de quilómetros percorridos em apoio à projeção dos exercícios?	5.777 Km - As viaturas são disponibilizadas por um período de tempo não sendo possível diferenciar a Projeção da Retração	Não sei
	10. Qual o número de quilómetros percorridos em apoio à retração dos exercícios?		Não sei
	11. Quais as estratégias/metodologias/ferramentas que utiliza para a gestão eficaz dos seus condutores?	Planeamento rigoroso e antecipado, isto é, para todas as missões previstas são afetados os respetivos condutores com a máxima antecedência possível. Aplica-se às missões que exigem condutores (CAT - C e D), transporte de entidades e participações em exercícios.	Agrupamento de serviços/movimentos, distribuir serviços pelos militares requisitantes, recusar serviços
	14.a) O trabalho dos condutores exige a sua atenção constante?	Sim	Sim
3	14.b) O trabalho dos condutores exige que tomem decisões difíceis?	Não	Sim
	14.c) O trabalho dos condutores é muito exigente em termos emocionais?	Sim	Sim
	15.a) Sente que os condutores estão fisicamente exaustos?	Sim	Sim
	15.b) E emocionalmente exaustos?	Sim	Sim
	16.a) Permite que os condutores tenham um elevado grau de influência no seu trabalho?	Não	A suficiente
	16.b) Participem na escolha das pessoas com quem trabalham?	Sim	Por vezes
	16.c) Influenciem a quantidade de trabalho que compete a cada um?	Sim (voluntariado)	Por vezes
	16.d) Tenham alguma influência sobre o tipo de tarefas que fazem?	Sim	Sim
	16.e) Sejam informados com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?	Sim	Quando possível, dado a situação que se vive
	16.f) Recebam toda a informação de que necessitam para fazer bem o seu trabalho?	Sim	Sim
	17.a) Considera que o trabalho dos condutores lhes exige muita energia e tempo, o que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?	Sim	Sim
	17.b) Teve reportes de que a família dos condutores consideram que trabalham demais?	Sim	Sim
	18.a) Demonstra frequentemente reconhecimento e apreço pelo trabalho desenvolvido pelos condutores?	O que é frequente? Todas as missões - Não / Todos os dias - Não Missões novas/diferentes do habitual - Sim Quando fazem mais do que lhes compete - sim	Sim
	18.b) Respeita a individualidade de cada um e procura tratá-los de forma justa no seu local de trabalho?	Sim	Sim
	18.c) Considera fundamental a atribuição de recompensas?	Sim	Sim
	19.a) A carga de trabalho é igualmente distribuída por todos?	Sim	Sim
	19.b) Verifica-se acumulação de trabalho?	Sim	Não, pois distribuem-se viaturas ao serviços para que determinados trabalhos sejam realizados por militares que não são condutores
	19.c) Com que frequência os condutores não têm tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?	Elevada - Preparação de viaturas, troca de boletins, reconhecimento de trajetos, exercício físico.	É feita a gestão para que tal não aconteça
	19.d) Os condutores necessitam de fazer horas-extra para completar o seu trabalho?	Sim	Sim
	19.e) O ritmo de trabalho é adequado?	Não	Normalmente sim
	20. Os seguintes fatores afetam o desempenho dos condutores comprometendo a segurança rodoviária: carga de trabalho, nível de atenção, estabilidade emocional, previsibilidade no trabalho, conflitos trabalho/família, ritmo de trabalho, capacidade de decisão, participação na definição das tarefas, recompensas, exaustão física e emocional. Ordene-os por ordem de importância, do maior para o menor, em termos do seu impacto no desempenho dos condutores.	exaustão física e emocional nível de atenção conflitos trabalho/família estabilidade emocional previsibilidade no trabalho carga de trabalho ritmo de trabalho capacidade de decisão recompensas participação na definição das tarefas	Estabilidade emocional, exaustão física e emocional, recompensas, ritmo de trabalho, conflitos trabalho/família, nível de atenção, carga de trabalho, capacidade de decisão e participação na definição das tarefas
	21. Identifique formas de mitigar os riscos associados aos fatores indicados na pergunta anterior, atuando sobre as causas ou minimizando os efeitos, tendo sempre presente a necessidade de cumprimento da missão?	Um número mais elevado de condutores permite maior dispersão de missões diminuindo a quantidade de horas de condução / semana;  Otimização do planeamento para aumentar a antecedência de previsão de serviços e missões;  Reformulação das carreiras diárias, tornando-as mais próximas do que está definido - Realizadas de forma tão direta quanto possível às ligações de transportes públicos mais próximos.  Diminuição de serviços cuja responsabilidade é de imputar ao condutor (Exemplo: troca de boletins e preparação de viaturas distribuídas).	Acabar/Reformular as escalas de serviço. Maior controlo das requisições e âmbito das mesmas por parte dos chefes de serviço, planeamento antecipado de cursos, pedidos de peças etc